

January 2010

Características del evaluador en el marco de la evaluación docente para lograr el desarrollo profesional y personal de los educadores

Óscar Daniel Duitama Peña
Secretaría de Educación de Bogotá, oddp2009@gmail.com

Angélica María Linares Molina
Institución Educativa Municipal Emilio Cifuentes de Facatativá, magreil@hotmail.com

Gloria Alejandra Zúñiga Monroy
Institución Educativa Distrital Simón Rodríguez, alejandrazunigam@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/ap>

Citación recomendada

Duitama Peña, Ó. D., A.M. Linares Molina, y G.A. Zúñiga Monroy. (2010). Características del evaluador en el marco de la evaluación docente para lograr el desarrollo profesional y personal de los educadores. *Actualidades Pedagógicas*, (56), 55-67.

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Actualidades Pedagógicas by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Características del evaluador en el marco de la evaluación docente para lograr el desarrollo profesional y personal de los educadores

Characteristics of the evaluator in the frame of the evaluation of teaching to achieve the professional and personal development of the educators

Óscar Daniel Duitama Peña

Docente del área de Educación Religiosa en los Colegios Técnico Palermo de la Secretaría de Educación de Bogotá y Liceo Hermano Miguel La Salle
oddp2009@gmail.com

Angélica María Linares Molina

Docente de preescolar de la Institución Educativa Municipal Emilio Cifuentes de Facatativá
magreil@hotmail.com

Gloria Alejandra Zúñiga Monroy

Docente de la Secretaría de Educación Institución Educativa Distrital Simón Rodríguez
alejandrazunigam@gmail.com

Resumen: este artículo analiza el papel que ejerce el evaluador en la evaluación del desempeño docente en dos instituciones oficiales. La investigación concluye que los evaluadores no contribuyen a mejorar la labor de los evaluados, pues carecen de principios éticos y no cumplen con los principios de confiabilidad, pertinencia y transparencia esperados. Una evaluación que favorezca el desarrollo del evaluado como persona y como profesional debe contar con un evaluador mejor capacitado y abra nuevos espacios de evaluación que superen el simple instrumento y la individualización del proceso evaluativo. Por lo tanto, la revisión de estos aspectos por parte de las autoridades competentes se constituye en una tarea urgente, a fin de mejorar tanto las competencias del evaluador como las características mismas del proceso evaluativo.

Palabras clave: rol del evaluador, evaluación docente, desarrollo profesional.

Abstract: this article analyzes the role that is played by the evaluator in the teacher assessment that is being implemented in two public schools. This research concludes that evaluators do not contribute to improve the work of the assessed, for they lack of ethics and do not fulfill the expected principles of reliability, pertinence and transparency. An assessment that favors the development of the assessed as a person and as a professional should consider having a better qualified evaluator and, as well, as open new assessment spaces that exceeds the sole instrument itself and the individualization of the educative process. The revision of these aspects by the proper authorities becomes an urgent task, with the aim of improving both the competences of the evaluator and the features of the assessment process itself.

Keywords: educational evaluation, the evaluator role, professional development.

Introducción

Este artículo tiene su origen en un proceso de investigación realizado a partir de la pregunta por la incidencia de la evaluación de desempeño docente en el desarrollo profesional de los educadores. Dicho interrogante dio paso a una recolección de información mediante la aplicación de entrevistas en profundidad a algunos directivos docentes y profesores de educación básica, regidos por el Decreto 1278 de 2002 de dos instituciones oficiales.

Así pues, en el desarrollo de este texto nos interesa hacer énfasis en el rol de uno de los principales actores del proceso de evaluación, a saber: el evaluador, quien es el responsable directo de la evaluación docente en las instituciones educativas objeto de estudio, y especialmente en la relación de su actuación con el logro del objetivo de estimular el “compromiso del educador con su desarrollo profesional, su rendimiento y la capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación” (Decreto 1278 de 2002).

Para esto, abordaremos y contrastaremos algunas miradas de diferentes autores que plantean las características y actuaciones vinculadas a la promoción del desarrollo profesional y personal de los profesores en el marco de la evaluación docente que el evaluador idóneo debe acreditar, los lineamientos que la ley dispone sobre el tema y las voces de docentes entrevistados, quienes desde sus percepciones señalan, de manera tácita, algunas contradicciones en esta relación. Todo esto con el fin de superar interpretaciones parciales del objeto de investigación. Se comprende así que quien evalúa, afecta considerablemente tanto el objetivo como el proceso de la evaluación de desempeño, orientados ambos al estímulo del compromiso del maestro en su desarrollo personal y profesional.

Lo anterior nos conduce a la exposición de nuestras ideas en el siguiente orden: en primera instancia, nos interesa aclararle a nuestros

lectores a qué nos referimos cuando hablamos de desarrollo profesional de los docentes, para desde allí abordar las características que consideramos necesarias para que un evaluador sea facilitador de dicho desarrollo, según los planteamientos de algunos teóricos. En segundo lugar, expondremos algunas orientaciones que la normatividad vigente establece en el asunto que nos compete. En tercer lugar, pondremos de manifiesto las percepciones más relevantes que tienen algunos docentes evaluados sobre las características de sus evaluadores, en el marco de la investigación antes referida. Por último, ofreceremos algunos horizontes de comprensión sobre las características propias del evaluador, que tiendan al mejoramiento de dicha práctica y, por ende, aporten al desarrollo personal y profesional de los profesores objeto de evaluación de desempeño docente.

Entonces, de acuerdo con el orden propuesto, comencemos por señalar nuestra comprensión acerca de lo que significa el desarrollo profesional y las características del evaluador idóneo para lograr tal fin, apoyados en algunos teóricos estudiosos de esta línea.

Desarrollo profesional y características del evaluador

Antes de entrar en nuestro asunto conviene recordar que existen diversos puntos de vista sobre los aspectos a los que alude el desarrollo profesional docente. Al respecto asumimos que el desarrollo profesional en el marco de la evaluación para este propósito integra diferentes ámbitos del desarrollo profesional y personal en los cuales puede tener lugar el crecimiento. Esta perspectiva busca el mejoramiento y la superación constante del ser, el pensar y el hacer del maestro desde la reflexión crítica y la formación permanente que se da en los grupos de trabajo que evalúan permanentemente su quehacer educativo y construyen respuestas y soluciones a las necesidades que se identifican en el ejercicio de su labor docente. Al respecto, Riegle (1987, citado por Duke y Stiggins, 1997) señala cinco áreas de desarrollo que se pueden promover para el propósito antes mencionado: pedagógica, profesional, organizativa, de trayectoria profesional y personal. Duke y Stiggins las relacionan proponiendo una definición de desarrollo profesional que las abarca superando el propósito de competencia mínima, y apuntando al propósito de niveles de excelencia profesional que profundice y acreciente la comprensión de sí mismo, del rol como profesional docente, de la complejidad y necesidades de su entorno institucional y de la carrera profesional.



Ahora bien, avanzando en la exploración del tema que nos compete, estimamos que existen diversas condiciones asociadas al desarrollo profesional de los educadores. Una de éstas, como se ha mencionado, estaría relacionada con las características de los evaluadores.

Al respecto, Duke y Stiggins (1997), mediante la realización de un conjunto de estudios de caso, establecieron la alta dependencia que existe entre el crecimiento profesional de los maestros y la capacidad, integridad y actitud de la persona que lleva a cabo la evaluación (p. 176). Este hallazgo concuerda con lo expresado en el Decreto 3782 de 2007, por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes, que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, que indica cuáles son las responsabilidades del evaluador, entre las que destacamos propiciar un ambiente de colaboración, comunicación y respeto, que facilite el proceso de evaluación para el desarrollo personal y profesional de los docentes.

Lo anterior es complementado en el Artículo 11 del Decreto 3782 de 2007, cuando se anota que es responsabilidad del evaluador “concertar con el evaluado un plan de desarrollo personal y profesional, objeto de seguimiento periódico”. Lo anterior pone de manifiesto la importancia de la información recolectada en el proceso de evaluación, y además, la retroalimentación que se lleve a cabo al evaluado para el mejoramiento de su desempeño profesional. Dicha retroalimentación es orientada especialmente por el evaluador, lo que exige ciertas características de parte de éste para que la calidad de las ideas aportadas, sugerencias, acompañamiento y seguimiento logren el impacto deseado en el alcance del objetivo de crecimiento personal y profesional de los evaluados.

Siguiendo con otros estudiosos del tema de las características del evaluador, Santos (1996) hace pertinentes aportes al indicar que la intervención de los evaluadores debe concentrarse en guiar la escogencia de datos y puntos de vista que favorezcan en los interesados el incremento de la comprensión, la reflexión, la discusión y el cuestionamiento de lo revelado en las conversaciones informales, las entrevistas y los informes entre otros, llevados a cabo en diferentes momentos de la evaluación, en un diálogo que exprese, evidencie y garantice el cumplimiento de los criterios éticos de la evaluación, el respeto por los intereses sociales, la realización de los compromisos contraídos en el contexto de la evaluación, y, además, facilite la discusión sobre los aspectos a mejorar. Sobre el diálogo con el

evaluado, añade que los evaluadores deben ser hábiles en la formulación de preguntas, atentos a la captación de las respuestas e inteligentes en la interpretación de la información recibida. Cualidades que claramente apuntan a capacidades relacionadas con la formación pedagógica y académica del evaluador.

Por su parte, Duke y Stiggins (1997) anotan otras características facilitadoras del crecimiento, igualmente relacionadas con la formación del evaluador, como son, el profundo conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza, los conocimientos sólidos y pertinentes que se constituyen en base para la mejora, la experiencia pedagógica, la capacidad para proponer ideas de calidad y la credibilidad como fuente de retroalimentación.

Los mismos autores mencionan otras cualidades, como la confianza, la capacidad para expresarse de un modo no amenazador, la paciencia, la flexibilidad y la cercanía con la clase o los estudiantes del educador evaluado, todas de carácter actitudinal. Los anteriores atributos resultan guardar afinidad con los planteados por Santos (1996) cuando se refiere a las condiciones que deben estar presentes en el diálogo entre evaluador y evaluado, que aseguren el respeto de los involucrados en el proceso evaluativo, y que exigen una adecuada disposición por parte del evaluador, quien, como animador del diálogo, debe manifestarse mediante actitudes comprensivas, de apertura, de reconocimiento y respeto por el otro.

Hemos examinado hasta aquí la postura de varios autores frente a las características que debe atesorar un evaluador idóneo para favorecer el desarrollo profesional de quienes están a su cargo, entre las que consideramos necesario recalcar las siguientes:

- la credibilidad como fuente de retroalimentación;
- tener una relación de cooperación con el profesor;
- generar confianza a los evaluados;
- la capacidad para expresarse de un modo no amenazador;
- la paciencia y flexibilidad;
- un fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza;
- alta capacidad para crear sugerencias útiles y asertivas;
- familiaridad con la clase o los alumnos del profesor;
- y, una calificada experiencia pedagógica, como base de conocimientos para generar la mejora (Millman y Darling, 1997, p. 175-176).

Ahora, de acuerdo al orden planteado al inicio del artículo, pasamos a la segunda parte, en la que nos interesa poner de manifiesto otro punto de vista, el de los docentes evaluados.

Las características del evaluador desde la óptica de los evaluados

Veamos ahora en esta segunda parte la percepción de las características de los evaluadores que tienen los docentes evaluados, quienes refieren una realidad en gran medida diferente a lo expuesto en el apartado anterior, ya que entra en contradicción con las propuestas teóricas y disposiciones legales que se nos ofrecen.

Los evaluados reconocen en los evaluadores características que a su juicio no contribuyen a la mejora de su labor, puesto que carecen de principios éticos, de confiabilidad, pertinencia y transparencia. Consideran el desarrollo de su evaluación como un proceso netamente instrumental, con fines de estabilidad laboral y pago por mérito, en el cual se le ha otorgado al evaluador todo el poder para la toma de decisiones, y que de alguna manera lo ha empleado para manipular, ejercer control y mantener la relación horizontal de poder que por años ha impedido un avance en los procesos educativos.

Es así como al preguntarles a los docentes evaluados por la realidad vivida en el proceso evaluativo del cual son objeto, los entrevistados aseguran que el rector se muestra frente a ellos como una persona intimidante, puesto que constantemente amenaza, juzga sin escuchar al maestro, y es arbitraria e injusta; razones por las cuales algunos le tienen miedo. En efecto, los docentes afirman que el trato del rector al momento de evaluar, causa temor, puesto que en él reconocen el poder que garantiza su permanencia o asenso en la carrera docente.

Añádase a esto que los maestros mencionan con incertidumbre que en el afán de cumplir con el requisito de llevar las evaluaciones de los docentes a la entidad territorial designada, el evaluador no se toma el tiempo necesario para desarrollar un proceso individual, ético y justo, sino que generaliza, asignando valoraciones iguales a todos los docentes, sin mirar la particularidad de cada caso. Según los evaluados, “los rectores salen de la evaluación a “pinochazos” y así salir del problemita”, sin tener en cuenta los diferentes tipos de evidencias, sin apropiarse de la labor de los docentes, puesto que hacen una revisión muy superficial y no están dentro



de los salones, observando el verdadero proceso que lleva cada docente, ni la incidencia de su acción pedagógica sobre los estudiantes, haciendo de la evaluación un proceso subjetivo y poco legítimo, en el que el rector es quien toma la última decisión.

Por otra parte, en el reconocimiento que hacen de las características que poseen sus evaluadores, los maestros identifican como una falencia su poca formación y actualización en aspectos como el pedagógico y el didáctico, por lo cual consideran que en muchas ocasiones sus observaciones en referencia a estos aspectos al momento de evaluar carecen de fundamento y, por tanto, de credibilidad, por lo cual no son tenidas en cuenta para su posterior reflexión. De este modo, el seguimiento y la retroalimentación, que son responsabilidades directas de quien evalúa, se ven como un asunto rápido y precario. Así lo reiteran los profesores cuando indican que el rector no lleva un seguimiento de los planes de mejora, no genera sugerencias, ni hace exigencias frente a las falencias detectadas durante el proceso evaluativo. Antes bien, al contrario de orientar, de informar y ofrecer puntos de vista que permitan a los maestros ampliar y matizar la comprensión y la reflexión, de dialogar con ellos, de acompañar su proceso de mejora, se da un efecto contrario, debido a los atributos que los evaluadores presentan al evaluar a sus maestros y que se manifiestan mediante actitudes de inflexibilidad, marcada subjetividad, intimidación, desconocimiento del grupo de estudiantes del maestro evaluado, y de los fines, principios, propósitos y procedimientos adecuados de la evaluación docente, logrando así generar un clima que lejos de propiciar un desarrollo profesional, promueve que se asuman posiciones sumisas y poco meditadas frente al quehacer del docente.

Lo anterior se reafirma cuando los evaluadores reconocen que basan su ejercicio evaluativo en una serie de argumentos acordes con atributos que consideran prioritarios para ellos, como se evidencia en la voz de un evaluador:

[...] A mis educadores siempre les he dicho que hay que educar con el ejemplo; entonces lo primero que yo les evalué a ellos es como ese sentido de pertenencia por la institución, esa autoestima [...] Yo los molesto mucho por la presentación personal [...] el trato con los estudiantes [...] que la cosas que les prohibamos a los estudiantes no las hagan los docentes [...] Evalué la parte pedagógica que es importante, que es lo que no tienen muchos docentes, porque ahorita como se están nombrando tantos técnicos, entonces el

docente ya la pedagogía que nos enseñaron a los primeros docentes pues no la tienen; los docentes actuales se vuelven más como profesores de cátedra [...], yo a mis profesores les evaluó mucho la colaboración, [...] y el trato que les dan a los estudiantes y cómo tener a los estudiantes en el sistema, cómo hacer que amen su materia, cómo motivarlos para que vengan a estudiar [...].

Asimismo, la insuficiencia en el conocimiento relacionado no solamente con las normas que tratan la evaluación sino con el manejo de los instrumentos y la metodología, así como en la formación de actitudes que facilitan un clima propicio durante la evaluación. Estas deficiencias encuentran explicación en la voz de las mismas rectoras responsables de la labor evaluativa:

[...] A nosotros nunca nos han preparado para eso. Aquí en Colombia se inventan todas esas leyes y lo ponen a uno a ensayar es cuando ya las ha aplicado. Aquí nos ha tocado a veces apoyarnos entre nosotros, los mismos rectores. Nos apoyamos, entonces, los que manejan más un tema nos ayudan. Vivimos llamándonos unos a otros, pero no, a nosotros no se nos ha preparado para evaluar a los docentes, y yo creo que nadie se ha preparado para eso [...].

62

El mismo informante señala más adelante: “[...] ahora los rectores nos dedicamos más que todo es a gestionar, pero no estamos como fijándonos mucho en la formación personal, dejamos de lado al ser humano [...]”. Sobre la formación o capacitación para cumplir la función evaluadora, otra rectora comenta:

Generalmente hacen reuniones en los Cadeles con todos los rectores —así fue que nos dieron a conocer el instrumento—, y donde, viene alguien de la Secretaría de Educación y nos muestra [...] mediante un *video beam* [...] nos hace la presentación del instrumento, esa es toda la capacitación que nos dan, presentarnos el instrumento, lo cual terminamos todos en copiarlo en una USB, y aplicarlo sin que vayamos a cometer errores [...].

Lo que lleva a la toma de decisiones unilaterales y arbitrarias, pues juzga y toma decisiones relacionadas con la calificación final del evaluado desde su subjetividad. Por lo enunciado anteriormente, bien se puede deducir que los evaluadores muestran clara deficiencia en la base de conocimiento pedagógico, didáctico y organizacional para adelantar la evaluación docente, recurriendo en su defecto a criterios subjetivos y a lineamiento recibidos de superiores jerárquicos, acentuando y anteponiendo la función

administrativa y sumativa a la función formativa de la evaluación, con lo cual se pierde la posibilidad de proporcionarle una información para la reflexión, el aprovechamiento y el aprendizaje al educador evaluado.

Los profesores insisten en que si la imagen proyectada por el evaluador es la de un sujeto ameno y humano, el proceso evaluativo puede llegar a ser una oportunidad para establecer metas de mejora y cambio en las acciones educativas desarrolladas, porque el trabajo se efectuaría en un ambiente libre de tensiones, sin traumas, sin psicosis. Ellos mismos advierten el efecto del caso contrario a esta situación que se constituye en la realidad vivida por los evaluados de las instituciones investigadas, afirmando que cuando se está bajo presión no se trabaja igual, lo que influye directamente en la manera como el evaluador proyecta la evaluación y la desarrolla.

Los evaluados consideran que el evaluador podría contribuir a facilitar y fomentar un desarrollo personal y profesional, mientras éste sea un facilitador, no un represor, una persona integral en cuanto a sus dimensiones: moralmente, con una línea conductual buena, ético, reflexivo, buen escucha, muy objetivo en cuanto a sus comentarios, en cuanto a su forma de dar el concepto.

Teniendo en cuenta lo que hasta este punto hemos desarrollado, finalizaremos este artículo señalando a manera de conclusión algunos lineamientos a partir de los cuales se pueden establecer diferentes pautas de acción que recaen sobre los evaluadores, esto a manera de pistas para invitar a los evaluadores a la reflexión e interiorización de algunas características que, de ser asumidas por éstos, permitirán que en su conjunto favorezcan o aseguren el alcance de los propósitos de la evaluación de desempeño docente.

Nuevos elementos que amplían los horizontes de comprensión

El proceso investigativo trae a la luz, en primer lugar, un panorama poco alentador sobre la realidad vivida en las instituciones educativas en lo que se refiere a la relación: atributos del evaluador y el desarrollo profesional de los docentes.

En efecto, encontramos que los evaluadores carecen de un conocimiento preciso sobre los fines, principios y propósitos de la evaluación docente, presentan insuficiencia en la ejecución de los procedimientos evaluativos establecidos por la normatividad para su implementación en relación con el desarrollo profesional del educador. Es evidente la precaria

formación de los rectores en estos aspectos, responsabilidad que no solo recae sobre ellos, sino sobre quienes establecen las políticas evaluativas a nivel gubernamental, pues al descuidar un aspecto básico como la formación de los evaluadores están de antemano permitiendo que se cometan arbitrariedades en el proceso y que éste sea asumido de forma espontánea y poco rigurosa, atendiendo a fines que no necesariamente aportan al crecimiento personal y profesional de los educadores.

Acontece además que a los evaluadores les falta mayor conocimiento y aplicación de teorías educativas, pedagógicas y didácticas, lo que les resta credibilidad frente a sus evaluados quienes no les reconocen autoridad para emitir juicios sobre su desempeño profesional, para identificar y retroalimentar los aspectos que serán objeto de mejoramiento específico durante el siguiente año lectivo, ni para adelantar un seguimiento a las metas sobre los aspectos que exigen mayor trabajo. El reconocimiento de fortalezas y debilidades reales y la falta de credibilidad sobre la retroalimentación que provee el evaluador debido a la escasa profundidad y fundamentación, sofoca la posibilidad de constituirse en estímulo y reto para que se dé el desarrollo profesional docente.

64

Otro de los aspectos que valoramos en esta investigación, es la inconveniencia de que los evaluadores aborden el proceso evaluativo dentro de un clima poco facilitador dadas sus características actitudinales de intimidación, ya que éstos asumen una posición jerárquica mediada por el poder que tienen para la toma de decisiones frente a los docentes evaluados y al resultado mismo de la evaluación, impidiendo el propósito de superar la subjetividad en las decisiones del proceso de evaluación.

La posibilidad de la pérdida de estabilidad laboral unido a una actitud amenazadora por parte del evaluador puede inhibir en el educador el crecimiento profesional y fomentar al contrario una actitud no genuina, es decir de conveniencia, sumisión o resistencia a los juicios establecidos por el evaluador, obstaculizando con esto la posibilidad de realización de la autoevaluación crítica de su desempeño docente (fortalezas, debilidades y oportunidades) y la comprensión de sus errores con el simultáneo aprendizaje de éstos debidamente sustentados desde la confrontación teoría-práctica.

Por último como resultado de nuestro ejercicio investigativo, encontramos la ausencia de un acompañamiento pedagógico sistemático y riguroso al maestro antes, durante y posterior a la evaluación por parte de los

rectores, por lo cual no se configura una retroalimentación de calidad para la mejora del docente evaluado. La evaluación pierde sentido en la medida en que no es empleada más que para el cumplimiento de un requisito legal solicitado por agentes externos, ya que se deja de lado la fase, que a nuestro juicio, más favorece el desarrollo de las capacidades pedagógicas y personales de los maestros: el seguimiento y la retroalimentación de las metas de mejora propuestas al finalizar el proceso evaluativo.

En el desarrollo de este artículo hemos dejado ver la necesidad del componente ético dentro de las características de los evaluadores, paralelo a la rigurosidad metodológica que es requerida por parte de ellos para llevar a cabo un proceso de evaluación de docentes que favorezca así un verdadero desarrollo de su profesión. De esta forma, podemos concluir que todo buen evaluador debe poseer, cultivar y fomentar unas características que lo resguarden de las tentaciones e inclinaciones exclusivamente personales y de aquellos intereses que solo están a favor de emplear la evaluación como un instrumento de poder.

Definitivamente el evaluador, de cara al desarrollo de una evaluación que favorezca el desarrollo del evaluado como persona y como profesional, debe ser capaz de integrar no solo altos componentes conceptuales, actitudinales, procedimentales y éticos a su accionar; sino además permitir abrir espacios nuevos de evaluación que superen el simple instrumento y la individualización del proceso evaluativo. En este sentido juega un papel decisivo la capacidad creativa del evaluador al ser capaz de convocar el diseño estratégico de momentos, espacios y técnicas que fomenten y profundicen la comprensión de sí mismo del educador evaluado y por consiguiente su decidida determinación en el compromiso con el mejoramiento. Las prácticas novedosas y creativas tales como una evaluación colegiada, entre pares, en donde no sea el rector quien tenga la última palabra, sino que precisamente sea una conclusión de una negociación entre directivo, pares y docente evaluado, muy seguramente conferirán a los instrumentos y técnicas evaluativas vigentes su carácter de transitoriedad y de medio en el alcance de fines más profundos que el cumplimiento de un requerimiento de ley.

La evaluación docente al constituirse en ejercicio de valoración requiere del evaluador una sólida formación ética a fin de cumplir sus principios: objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad, y con esto, propiciar el logro de sus fines y objetivos en el propósito del desarrollo profesional de los educadores.

Paralelo a lo anterior, para el cumplimiento de la función formativa de la evaluación, la evaluación y el desarrollo profesional exige en del evaluador, unos conocimientos que aseguren la adecuada implementación de los procesos mencionados:

1. Un conocimiento metodológico-instrumental, referido especialmente a los fines, propósitos, objetivos, principios, procedimientos y manejo de los instrumentos de observación, registro y valoración del desempeño del educador.
2. Un conocimiento teórico-conceptual del ámbito educativo local, nacional y global, en áreas como la política educativa, la educación y dentro de ella la evaluación educativa; la pedagogía y la didáctica; la psicología infantil y del adolescente.

Estos conocimientos contribuirían de manera significativa a:

1. Asegurar un clima estimulante, tranquilo y cooperativo del diálogo entre evaluador-evaluado.
2. Cualificar e incrementar la frecuencia, especificidad y profundidad de la retroalimentación formal e informal que brinde pautas y directrices claras hacia las cuales el maestro debiera direccionar sus esfuerzos para el mejoramiento continuo.
3. Animar la reflexión acerca de valores que apoyan la práctica profesional y pedagógica
4. Generar una actitud diferente sobre los procesos evaluativos en cualquiera de sus formas: co-evaluación, autoevaluación y heteroevaluación, ya que los docentes la asumirían como un proceso necesario para la comprensión, aprendizaje, cambio y mejoramiento permanente de la docencia.

En últimas, enfatizamos que la evaluación es una dinámica profundamente humana, que tiene que ver con el encuentro de sí mismo en el reflejo que de mí hace el otro, a partir de diálogos que generan altos niveles de confianza, seguridad y afecto hacia la acción evaluativa y quienes participan en ella. Por tanto para evitar que los docentes se sientan “perseguidos” por la evaluación, será necesario llevar a cabo un proceso de negociación. La sensibilización y la motivación positiva hacia la evaluación será el paso inicial.

En este sentido, es imprescindible también que los docentes conozcan la dinámica de la evaluación, su finalidad, las formas como se realizará y



sus repercusiones; igualmente es preciso acordar marcos de significación. Evaluador y evaluado tienen que aproximarse a lenguajes, teorías y saberes que permitan un diálogo “en el mismo idioma”.

Por último, es primordial, para el desarrollo profesional, el componente ético de quien evalúa, esto es, generando espacios de confianza, respeto y colaboración, que faciliten a los docentes la superación de temores y sentimientos de persecución infundados ya que en últimas una postura ética subyace al proceso permanente de indagación de la realidad.

Referencias bibliográficas

- Duke, D. & Stiggins, R.** (1997). Más allá de la competencia mínima: Evaluación para el desarrollo profesional. En J. Millman & L. Darling-Hammond (eds.), *Manual para la evaluación del profesorado*. (pp. 165-187). Madrid, España: Editorial La Muralla S.A.
- Millman, J. Darling-Hammond, L.** (1997). *Manual para la evaluación del profesorado*. Capítulo VII. Editorial La Muralla, S.A. Madrid.
- Ministerio de Educación Nacional** (2008). *guía metodológica evaluación anual de desempeño laboral docentes y directivos docentes del estatuto de profesionalización docente, Decreto ley 1278 de 2002*, Bogotá, Colombia.
- Santos G. Miguel A.** (1996). *Evaluación educativa 1. Un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Buenos Aires: Editorial del magisterio del Río de la Plata.