



La educación que queremos para
la generación de los Bicentenarios

METAS EDUCATIVAS 2021



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Conferencia Iberoamericana
de Ministros de Educación

Organização
dos Estados
Ibero-americanos

Para a Educação,
a Ciência
e a Cultura



Organización
de Estados
Iberoamericanos

Para la Educación,
la Ciencia
y la Cultura

REFLEXIONES DE PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN

Implicaciones de las competencias y de la evaluación para el desarrollo profesional docente

Janneth Romero Farfan

Universidad Pedagógica y Tecnológica

Colombia

La OEI no es responsable ni avala necesariamente el contenido de los mensajes ni la forma en que están escritos. El texto se publica tal y como ha sido remitido por el autor/autora.

- 25 de junio de 2009 -

La evaluación del profesorado por competencias, se ha convertido en un proceso que sirve para identificar a aquellos docentes que son competentes en su trabajo, dejando de lado a aquellos poco calificados o poco competentes, según sean los resultados. En éste sentido, el desarrollo profesional del docente, se ve seriamente afectado, lesionando la motivación y el interés que pueda tener por mejorar y desarrollarse tanto a nivel personal como laboral y profesional.

Con la evaluación a docentes por competencias, se comprueba la uniformidad en la imposición de unos estándares que pretenden medir a todo el mundo de igual forma. Esto obedece a la implementación de una normatividad y de unas políticas de estado que predominan en la actualidad.

Millman J. Y Darling-Hammond en su obra "Manual para la evaluación del profesorado" p. 165, establecen que *"La evaluación del profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional"*. En cuanto a la responsabilidad, ésta implica, reunir datos para determinar el grado en el que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y de desempeño docente. Respecto a la evaluación para el desarrollo profesional, tiene como eje fundamental la reunión de datos para ayudar a superar las debilidades de aquellos profesores que por sus resultados, aparecen como mínimamente competentes en su labor. En éste sentido, Riegle (1987), identifica básicamente cinco grandes áreas en las cuales puede tener lugar el crecimiento profesional:

- Desarrollo pedagógico: hace énfasis en desarrollar capacidades que tienen unas implicaciones tecnológicas, didácticas, curriculares, de enseñanza-aprendizaje y didácticas.

- Desarrollo profesional: implica que el docente crezca dentro del contexto en el cual se desempeña y que alcance niveles más altos de competencia profesional con el fin de ampliar su comprensión de sí mismo, del ambiente en el que se desempeña y de la misma profesión.
- Desarrollo organizativo: deja de manifiesto el contexto institucional: necesidades, prioridades y organización.
- Desarrollo de la trayectoria profesional: señala la importancia que tiene prepararse para la carrera profesional.
- Desarrollo personal: considera importante tener en cuenta aspectos como la planificación, las capacidades Inter-personales y el crecimiento individual y personal del docente.

Es importante además, tener en cuenta razones por las cuales el desarrollo profesional docente se justifica: - El deseo de muchos profesores por mejorar en su quehacer - La obligación en muchos estados por fomentar el desarrollo profesional continuo del docente - El mismo espíritu y esencia de la profesión.

En cuanto a la primera, los profesores aprovechan un sinnúmero de oportunidades tales como talleres de desarrollo profesional, formación continua, viajes. Y el hecho de que no consideren que la evaluación sirve a sus expectativas de desarrollo profesional, no implica que sus actitudes hacia ésta sean negativas; más bien dice mucho acerca de cómo están diseñados los sistemas evaluativos y a la forma en que se utilizan.

En lo relacionado con la segunda razón, es un hecho que en ciudades como Washington y Connecticut, se obliga a que los distritos escolares propongan sistemas de evaluación docente nuevos con el fin de contribuir al mejoramiento continuo. En Oregón y Carolina del Norte, se exige a los profesores, demostrar y evidenciar con pruebas cada año, su desempeño y crecimiento profesional. Esto demuestra que en algunos estados, se reconoce el hecho de que los docentes necesitan nuevas formas de ayuda para su crecimiento más allá de la competencia mínima.

La tercera razón, justifica la necesidad de mantenerse actualizado en el conocimiento; pues los cambios constantes a los que nuestra sociedad está sometida, son innegables. Por esto es importante que en profesiones como la docencia no se escatimen esfuerzos por brindar a los docentes cursos de actualización, seminarios donde tengan oportunidad de conocer las nuevas tendencias del fenómeno educativo.

Janneth Romero Farfan