



A mediados del mes de enero, tuve la oportunidad y el privilegio de impartir junto con la Dra. Ana María Martínez un taller en el Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) organizado por la Dirección General de Asuntos de Personal Académico (DGAPA) de la UNAM. En el taller participaron académicos de varias facultades, CCH y Escuela Nacional Preparatoria, por lo que fueron días de trabajo muy interesantes y enriquecedores gracias a las aportaciones de conocimientos, experiencias y reflexiones de todos los asistentes.

En el taller titulado “Criterios e instrumentos para la evaluación docente autoformativa”, se revisaron y discutieron conceptos asociados a la docencia, las funciones que se atribuyen a los educadores desde diferentes modelos o perspectivas del quehacer docente y las competencias que se exigen actualmente a quienes se desempeñan como profesionales de la enseñanza a nivel medio superior y universitario. Con base en ese análisis e intercambio de ideas, los y las participantes en el taller, trabajando de manera colaborativa, identificaron criterios e indicadores que deben considerarse para determinar la calidad de la práctica docente, que luego integraron en un instrumento para obtener evidencias sobre su desempeño con el

propósito de orientar la preparación y monitoreo de cursos subsiguientes.

Como puede suponerse, los asistentes al taller comparten la convicción de que la evaluación docente es necesaria para reconocer las áreas de mejora de su labor educativa, pero no todos conciben la docencia de la misma manera. Por ello, tuvieron que realizar un autoexamen de las funciones que han enfatizado y las que han atendido en menor medida durante su ejercicio, con base en inventarios propuestos por Caballero Pérez, Ferrini y Valero (citados por De la Garza, 2003: 30-33).

Aunque el grupo de asistentes al taller no puede considerarse una muestra representativa de la numerosa población docente de la UNAM, sus reflexiones ilustran bien cómo se está modificando la percepción de lo que debe ser la docencia a nivel superior. Los profesores y profesoras coincidieron en que la función informativa ya no es la más importante en su labor, aunque sea insoslayable; la mayoría está dando más énfasis a las funciones de organización, animación, estimulación y orientación, lo que demuestra que el centro de su actividad se ha desplazado de la enseñanza al aprendizaje, procurando tomar en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes, más que el cumplimiento estricto de los contenidos previstos en los planes de estudio. Por ello, tienden a atenuar las funciones de supervisión, autoridad y control de la disciplina, intentando fomentar mayor autogestión en el estudio por parte de los alumnos y alumnas. La mayor parte de los participantes en el taller manifestó que las funciones de consejero, asesor, tutor y guía requieren una preparación especial para desempeñarse adecuadamente y no son fáciles de realizar en grupos numerosos como lo que se atienden en instituciones públicas, sobre todo cuando se trata del bachillerato, donde se trabaja todavía con adolescentes. También manifestaron su interés por complementar la enseñanza con la actualización en el empleo de herramientas digitales y la investigación pedagógica; sin embargo, sobre este último punto establecieron que las condiciones institucionales suelen ser insuficientes, ya que muchos de ellos no cuentan con horas complementarias a las de clase ni una estructura para el trabajo colegiado que requieren las tareas de investigación educativa.

Después de compartir el autoexamen en el grupo, los participantes procedieron a compararlo con perfiles de competencias docentes propuestos por pedagogos como Zabalza (2007) y Danielson (2023).

Conversaron sobre los dominios que ellos consideraron más relevantes en su práctica cotidiana y cómo pueden denotar el nivel de desempeño que alcanzan en cada uno. Los asistentes al taller se percataron de que en la evaluación autoformativa convergen los tres grandes ámbitos del ejercicio docente:



En la siguiente etapa del taller observaron como esos dominios pueden traducirse en criterios y descriptores precisos del nivel de competencia alcanzado en algunos ejemplos de instrumentos de evaluación docente desarrollados para diversas carreras o disciplinas en instituciones de educación superior públicas y privadas. También analizaron dos herramientas de evaluación autoformativa elaborados por

iniciativa del Consejo de Europa: el *Portfolio Europeo para futuros profesores de idiomas* (PEFPI) y el *Marco Europeo para la competencia digital de los educadores* (DigCompuEdu).

Apoyándose en los documentos estudiados y su experiencia, los asistentes al taller, organizados en equipos de trabajo, se abocaron a diseñar un instrumento que les permitiera evaluar su labor docente. Los productos obtenidos son documentos en diferentes formatos, que incluyen indicadores detallados y exigentes de lo que debe cumplir el profesorado en el nivel medio superior y universitario.

Un equipo conformado por docentes de lenguas, elaboró una rúbrica para evaluar cada clase con una escala de 6 grados desde *muy satisfactorio* hasta *no observado* para 6 rubros: planeación, desempeño, metodología, dominio del tema, participación de los alumnos y uso de tecnología.

Otro grupo de trabajo optó por tomar en cuenta la apreciación de los alumnos sobre el desempeño en el curso y propuso un instrumento de tres componentes: una rúbrica, un cuestionario con reactivos de opción y un cuestionario de respuesta breve para recabar información cualitativa. En la rúbrica aplicaron una escala de 5 grados entre *excelente* e *insuficiente* sobre los siguientes rubros: dominio de contenido, gestión de tiempo, claridad de la enseñanza, metodología pedagógica, interacción con los estudiantes, evaluación y retroalimentación, así como uso de recursos tecnológicos y didácticos. El cuestionario de opciones verificaba indicadores importantes de algunos de esos criterios con estimaciones diferenciadas, expresadas en grados de satisfacción o de cumplimiento del indicador.

Un equipo consideró que las autoevaluaciones debían ser compartidas entre colegas y elaboró en formulario de google para poder registrar sistemáticamente las valoraciones de 5 grados entre *excelente* y *necesito mejorar*, con indicadores concisos sobre las siguientes categorías: metodología, recursos, programación del curso, dar clase, evaluación del aprendizaje y un par de preguntas abiertas sobre lo que consideran que deben mejorar y cómo se sintieron al responder el cuestionario.

Otros dos grupos elaboraron instrumentos para un autoexamen, que orientan la toma de conciencia individual sobre su labor en el curso. Los descriptores de desempeño están formulados en primera persona del

singular con enunciados del tipo “propicié un clima saludable para el aprendizaje”. Ambos instrumentos son rúbricas con escalas de valoración de 5 grados. Uno de los equipos incluyó las siguientes categorías: planeación y organización, desempeño en clase, dominio de la materia, participación y motivación de los alumnos, actualización y profesionalización de la docencia, que se califican con puntuaciones desde 5 *excelente* hasta 1 *puedo mejorar*. Entre los indicadores intercalaron algunos referidos a las llamadas habilidades blandas o cualidades personales como liderazgo, empatía, comunicación efectiva y creatividad.

La rúbrica del último equipo incluía una escala de frecuencia de *siempre* a *nunca*, para descriptores de los siguientes aspectos: planeación, estrategias didácticas, auto-observación, evaluación en clases, colaboración y capital social, estrategias de mejora continua del estudiantado, así como retroalimentación entre pares y del alumnado.

Como puede apreciarse, estos docentes mostraron un nivel alto de auto-exigencia con respecto a su labor educativa y la disposición a someterse a un detallado escrutinio de sus actividades de preparación, ejecución y control de las clases, más allá de la revisión de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Son educadores comprometidos con su encargo, que reconocen la necesidad de una superación continua. Se han desprendido de la idea de que la evaluación docente tiene fines administrativos e incluso punitivos por parte de las autoridades de la institución donde laboran y ven la autoevaluación como una parte fundamental de la formación permanente, útil para la mejora continua de su actividad profesional. Como cierre del taller, se les pidió que mencionaran cualidades y palabras asociadas al ejercicio de la docencia, que se enlistaron en forma de acróstico:

Referencias

- Caballero Pérez, R. (1992) *La evaluación docente*. México: UNAM
- De la Garza, G. (2003) "La evolución del encargo docente. Las funciones del maestro en el siglo XXI" en *Ethos Educativo* mayo-agosto 2003 México: Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación "José María Morelos", Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Martínez, G. A. y Franco G. E. (2019). Autoformación y el desarrollo profesional de los profesores de lenguas extranjeras en su práctica docente. *ReLinguística Aplicada*. UAM Acapozalco: México.
- Newby, D. et al. (2007) *Portfolio Europeo para futuros profesores de idiomas*. Consejo de Europa y Ministerio de Educación del Gobierno de España.
- Redecker, C. (2022) *Marco europeo para la competencia digital de los educadores. DigCompEdu* . España: Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación y Formación Profesional y Fundación Universia.
- Rueda Beltrán M, y Nieto Gutiérrez Javier (Compiladores) (1996) *La evaluación de la docencia universitaria*. México: UNAM
- The Danielson Group, (2023). *The Framework for Teaching*- <https://danielsongroup.org/the-framework-for-teaching/>
- Zabalza, M. (2007). *Competencias Docentes del profesorado universitario de calidad y desarrollo profesional*. España: Narcea.