

Evaluación de desempeño docente*

Ms. GLADYS JAIME DE CHAPARRO

Profesora de la Escuela de Educación Física de la Uptc

Ms. LUZ JANNETH ROMERO F.

Profesora Ocasional de la Escuela de Psicopedagogía de la Uptc

Ms. EDILBERTO RINCÓN C.

Profesor Ocasional de la Escuela de Psicopedagogía de la Uptc

Ms. LUIS H. JAIME G.

Profesor Ocasional de la Escuela de Psicopedagogía de la Uptc

luzila.romero@uptc.edu.co

Recepción: 27 de mayo de 2008

Aprobación: 27 de julio de 2008

* Documento de trabajo investigativo, publicado por la Vicerrectoría Académica de la Uptc, con la coordinación de la Asesora Académica, profesora CARMEN SOFÍA GÓMEZ.

RESUMEN

Existen múltiples tipos de evaluación, de acuerdo con el fin que se busque con ellas y lo que se pretenda saber sobre lo evaluado. Aquí nos referiremos a algunos conceptos sobre evaluación, tipos de evaluación, como la evaluación por competencias, y a la evaluación del desempeño docente, y así como a alguna fundamentación legal que cobija el tema de la evaluación.

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento de los logros obtenidos, de acuerdo con el cargo que se ejerce durante un tiempo determinado.

Evaluar el desempeño del docente, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza-aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo seguimiento de sus acciones, de los avances alcanzados con los estudiantes, desarrollo de su área de trabajo y acciones encaminadas en su unidad académica. Dicha evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía.

Cabe recordar que el objetivo de la evaluación del desempeño del docente es el de dar a conocer a la persona evaluada cuáles son sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento, para determinar en sus procesos pedagógicos y profesionales, resultados positivos.

ABSTRACT

There are several types of evaluation according to the sought objective, and what is pretended to be known about the evaluated topic. Here we must refer to some concepts about evaluation; types of evaluation such as evaluation by competences, teachers' performance evaluation, and some legal criteria regarding evaluation as a topic.

Evaluating a person's performance means evaluating the fulfillment of his functions and responsibilities, also the performance of his accomplished aims, according to the work position developed during a period of time.

Evaluating a teacher's performance is a process that seeks to emit a judgment valuation about the fulfillment of responsibilities regarding teaching-learning and student development, after a follow-up of the teacher's actions, accomplished aims with students, specific area development and actions demanded by the academic unit. The abovementioned evaluation is referred to ethical and pedagogical suitability.

It is important to remember that the objective of teachers' performance evaluation is to inform the evaluated person about what his or her strengths are and what aspects require an improvement plan, in order to determine positive results in his or her pedagogical and professional processes.

1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Si bien puede decirse que la evaluación consiste en la emisión de juicios valorativos con la intención de evidenciar el alcance de los aprendizajes por parte de los estudiantes, los docentes están empeñados en ensayar y practicar formas alternativas y creativas, que emerjan en contra del autoritarismo como mecanismo dominante en el aula, y a través de prácticas participativas como la autoevaluación, la heteroevaluación; y la coevaluación; se logra, así, una evaluación más global, antes que una evaluación puntual.

El concepto de evaluación, como tal, es de carácter polisémico en cualquiera de las acepciones en que se tome, pues hace referencia a varios aspectos, como emisión de juicios, comparación de resultados, desarrollo de procesos de investigación, la enseñanza-aprendizaje, relaciones de tipo intelectual y afectivo. Stufflebeam, D. y Shinkfield, A. (1987), conceptúan la evaluación contextualizándola históricamente como algo originado en campos industriales, desde los que ha sido traída al campo educativo. Esta visión nos permitiría comparar los conocimientos de los alumnos con mercancía que se elabora y que es supervisada y controlada por los profesores. El término resulta ser algo complejo ya que se puede aplicar a diferentes ámbitos y actores educativos (institucional, de docentes, de programas, de estudiantes, entre otros) y en diferentes momentos, ya sea de producto o proceso, inicial, intermedia o final.

Existen muchas concepciones sobre la evaluación educativa, las cuales son diversas, dependiendo de su origen epistemológico. Lo importante es que para hacer posible una buena evaluación se tengan en cuenta aspectos como:

- 1 Las necesidades educativas tanto de los estudiantes como de las familias en los diferentes contextos, y de acuerdo con sus derechos y deberes.
- 1 Preguntarse si el sistema o aun la misma institución es justa y equitativa a la hora de proporcionar los servicios educativos, si hay acceso a los mismos, si se determina que

los participantes lleguen a la consecución de sus metas, con el propósito de cumplir sus aspiraciones de vida.

- 1 Es importante cuestionarse por el grado de eficiencia en la utilización y distribución de recursos, de acuerdo con los parámetros de la norma que rige la institución, el compromiso y participación de los miembros implicados, con el objeto de que se produzcan los resultados deseados y planeados.
- 1 El objetivo permanente para la búsqueda de la mejora de la calidad está centrado en la excelencia y éste es posible gracias al análisis que se realiza de las diferentes prácticas educativas, tanto pasadas como presentes, y de los diferentes actores que lo hacen posible.

Lo que resulta evidente e interesante, es como a partir de las anteriores apreciaciones, puede hacerse referencia a un tipo de evaluación formativa y comprensiva. Entiéndase por evaluación formativa, aquella que se va dando en forma paulatina, durante el proceso de aprendizaje y a través de la cual se puede confrontar lo que el estudiante va aprendiendo, tanto en habilidades y competencias, como en actitudes y valores. Autores como Plancad, Chadwick, Rotger, la plantean como un tipo de evaluación que hace parte de una educación integral, con unas características especiales en su proceso de aplicación y, básicamente, como una oportunidad de identificar debilidades y fortalezas.

Por su parte, la evaluación comprensiva, sustentada en planteamientos de autores como Crombach, Pérez Gómez, y Gimeno Sacristán, permite el registro de los avances, procesos y situaciones, indagando juicios, analizando interpretaciones y perspectivas de los participantes. La evaluación, como comprensión, se interesa por recoger y analizar información que permita comprender la nueva realidad que está generando el desarrollo de un proceso. Ya no se trata de evaluar simplemente para contrastar lo esperado con lo realizado, sino que consiste en evaluar para que los sujetos participantes en el proceso reconozcan las acciones en las cuales están inmersos, las analicen, signifiquen y resinifiquen según sea necesario.

La evaluación como comprensión, tiene por objeto entender el porqué las cosas han llegado a ser como son. Y en este sentido, vale la pena señalar que para conseguir esto es necesario trabajar un aspecto importante en el contexto educativo, y es el referido a la evaluación por competencias. Ésta se constituye en un nuevo enfoque gracias al cual la evaluación tradicional está pasando del énfasis en conocimientos específicos y factuales, al énfasis en desempeños contextualizados dentro de un determinado entorno. Esto ha originado la propuesta del concepto VALORACIÓN, como elemento que resalta el carácter apreciativo de la evaluación y que es, ante todo, un procedimiento para generar valor (reconocimiento) a lo que las personas aprenden.

La valoración, aunque constituye un juicio de valor, se regula con base en una serie de criterios previamente acordados con los estudiantes. "Es un proceso de retroalimentación mediante el cual los estudiantes, profesores, instituciones y sociedad, obtienen información cualitativa y cuantitativa sobre el grado de adquisición, construcción y desarrollo de las competencias, teniendo en cuenta tanto los resultados finales como el proceso, con base en unos parámetros y normas consensuadas, a partir de lo cual se toman decisiones sobre la formación" (Tobon, 2006). Para valorar las competencias se requieren tres clases de procesos: la autovaloración, la covaloración y la heterovaloración. Además, es importante tener en cuenta los momentos de valoración de una competencia: al inicio, durante y al final del aprendizaje. Esto implica la valoración de saberes como el saber ser, el saber conocer y el saber hacer; es decir, una persona es competente cuando sabe hacer las cosas en un contexto determinado, entiende cómo y por qué lo está haciendo y comprende, además, las implicaciones de sus acciones.

En síntesis, la valoración de las competencias debe constituirse en una herramienta que le permita al docente desarrollar procesos de realimentación, con el fin de mejorar la calidad de los procesos didácticos, metodológico y la mediación pedagógica, permitiendo detectar dificultades para replantear su quehacer docente.

La valoración de las competencias sirve también, a los estudiantes, para verificar sus procesos, reflexionar sobre sus fortalezas, debilidades, y mejorar estas últimas, consiguiendo de esta manera, el camino del aprender a aprender a través de la autovaloración de los aprendizajes.

2. LA EVALUACIÓN DOCENTE Y DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación de profesores, en nuestro contexto, ha tenido un carácter polémico y ha sido traída forzosamente, como ejemplo de prácticas propias de otros países y de otros sistemas que no se asemejan, para nada, con las necesidades y expectativas de nuestro pueblo colombiano ni mucho menos de nuestra educación. Gimeno Sacristán (2000) al respecto afirma que: "Sin embargo, tiene justificación tratar el tema, porque es una práctica real y porque ejemplifica cómo la evaluación es un instrumento más de control en los modernos sistemas escolares, de modelación de las prácticas de enseñanza y de intervención en la profesionalidad de los profesores" Se entiende entonces la evaluación docente como un instrumento de control que de todas maneras inhibe la libertad profesional e influye en el buen ánimo del docente para el óptimo desempeño de sus tareas académicas, convirtiéndose en un mecanismo que suscita conflictos éticos, políticos, económicos y sociales.

Desde lo anterior, podría afirmarse que a la evaluación de los profesores, se le ha despojado de su carácter pedagógico y educativo; se le utiliza hoy en día solo para calificar y/o clasificar, no para problematizar ni para mejorar, ni para el proceso formativo de los sujetos; es decir, ha perdido su sentido formativo y ha dejado de ser un proceso consciente. Y aunque no es fácil aclarar las complejidades que se suscitan a la hora de abordar el tema, es necesario ser conscientes de la dificultad que tiene "instalar un sistema universalizado de valoración de la educación", pues es aquí donde aparecen elementos políticos que influyen en la evaluación, convirtiéndola en un instrumento de control tanto para la enseñanza y el aprendizaje, como para el desempeño docente. Además, se evidencia la precariedad y la poca funcionalidad que han tenido los diferentes aspectos legales que normatizan la evaluación desde las políticas educativas, surgidas de organismos internacionales que desconocen las realidades de nuestros contextos escolares y sociales.

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: La evaluación del desempeño se utiliza para distintos propósitos en las organizaciones e incide en la toma de decisiones tan importantes como los ascensos, los despidos, los estímulos, ya que puede ser utilizada como la base para identificar a quienes merecen recompensas, y como estrategia para decidir quien o quiénes obtienen aumentos salariales.

Hugo Cerda (2003), a este respecto señala que "Si bien en el ámbito empresarial tienen vigencia los mismos principios y procedimientos del sector laboral, el contexto educativo tiene características propias y desborda los aspectos estrictamente ocupacionales". El desempeño resulta entonces ser una variable de suma importancia, dado que en la práctica, elementos inherentes al fenómeno educativo como lo son las competencias y los estándares, sólo tienen estructura y sustento gracias a éste; pues no sería posible evaluar tales elementos directamente, sino a través de la actuación. Se ha generalizado la idea, sobre todo en América latina, de que para generar tales acciones de autoperfeccionamiento y motivación en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño.

En este sentido, la evaluación del desempeño docente no debe generar en los profesores, sentimientos de temor ni rechazo. Tampoco debe tener como objetivo vigilar, controlar, castigar ni excluir, sino favorecer el perfeccionamiento del profesorado a través de la identificación de aquellas cualidades que conforman a un buen docente. La evaluación como forma de control, exclusión, vigilancia y control, es desnaturalizada e inaceptable, pues desfigura la profesionalización, la formación y el desempeño de los docentes. Por esta razón, es necesario un sistema de evaluación que sea más justo y racional y que permita valorar el desempeño del docente con objetividad, profundidad e imparcialidad. La evaluación del desempeño docente necesita de la participación

y aporte de todos los integrantes de la comunidad educativa y debe configurarse desde una perspectiva dialógica y que promueva la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre todos los docentes y la comunidad.

En tal perspectiva, Valdez (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es "una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente". La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser. La evaluación del desempeño docente debe concebirse, entonces, como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente. Este tipo de evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía que requiere la prestación del servicio educativo, y tiene en cuenta los saberes, habilidades, actitudes y valores que se hacen evidentes en los contextos socioeconómicos del País.

El saber: le permite al docente, responderse preguntas como: ¿sabe lo que enseña?, ¿sabe cómo enseñarlo?, ¿se preocupa por mantenerse actualizado?, ¿conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de sus estudiantes?, ¿analiza críticamente las estrategias pedagógicas?, entre otras.

El hacer: permite utilizar estrategias metodológicas y didácticas propias del área; planear, ejecutar y evaluar, de acuerdo con el área de competencia.

El ser: hace que el profesor se preocupe por la construcción de la identidad personal de sus estudiantes y sea consciente de su proceso emocional, actitudinal y motivacional.

3. LA EVALUACION POR COMPETENCIAS

Muchos autores se han referido a este respecto, definiendo el término desde varios puntos de vista. Gonzalo Morales Gómez, lo define desde lo científico, lo social y lo político. Sergio de Zubiría Samper, toma en cuenta la competencia como una actuación idónea que emerge, a través del desarrollo de tareas concretas en un contexto de sentido.

Es importante tener en cuenta que el concepto de competencia debe abarcar aspectos fundamentales, como: conocimiento, pedagogía, educación y sociedad. En este sentido, la

competencia debe apuntar, no sólo a la ejecución de acciones sistemáticas que midan determinada habilidad o determinado proceder, sino al desarrollo de valores que nos acerquen a experiencias de tipo social, pedagógico y educativo con el fin de propender hacia un desarrollo más integral del individuo.

Las competencias deben tender hacia el desarrollo de capacidades integradoras, a través de las cuales se muestre el interés y la motivación para poner en juego no sólo el "saber" y el "saber hacer", sino también el "saber estar". De esta forma, se conseguiría enriquecer experiencias sociales, necesidades, motivaciones, lo cual llevaría a que el sujeto no se limitara solamente a una preparación específica para poder desenvolverse en determinado campo laboral, sino a ser capaz de aportar alternativas de solución ante problemas o situaciones tanto personales como de la comunidad en la que interactúa, para que puedan ser resueltos a partir del desarrollo y la potenciación de sus aptitudes, capacidades y habilidades.

4. IMPLICACIONES, PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL E INSTITUCIONAL, DE LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

La evaluación del profesorado por competencias mínimas se ha convertido en un proceso que sirve para identificar a aquellos profesores que son competentes en su trabajo. El desarrollo profesional en este sentido se ve seriamente afectado, lesionando la motivación y el interés que puedan tener los docentes por mejorar y desarrollarse tanto a nivel personal como laboral y profesional.

Con la evaluación a docentes por competencias mínimas, 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. Respecto de la evaluación para el propósito de desarrollo profesional, tiene como eje fundamental la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son, mínimamente, competentes en su trabajo. En este 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 interpersonales 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 la primera razón, 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 obligue a que los distritos escolares propongan sistemas de evaluación docente nuevos con el fin de contribuir al mejoramiento continuo. En Oregon y Carolina del Norte, se exige a los profesores demostrar y evidenciar, con pruebas, cada año, su 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, la evaluación para el desarrollo profesional debe considerarse como un proceso permanente e integral que identifique y tome decisiones con respecto a los logros y deficiencias en procesos y resultados, donde los docentes se beneficien y tengan oportunidades de desarrollarse a nivel personal y profesional. Esto permitirá que el docente sea capaz de crear nuevos conocimientos y experiencias a partir de sus capacidades y habilidades. Este tipo de evaluación debe, además, ayudar al profesional de la educación a conocerse a sí mismo, a comprender la realidad del contexto en donde se desempeña y el ambiente en donde se desarrolla, como persona y como ser social integrante de un grupo y de una comunidad. Además, debe tener en cuenta el alcance de niveles cada vez más altos de competencia y desempeño tanto a nivel personal como a nivel de la misma profesión; debe ser una fuente de desarrollo desde donde se mejoren actitudes, procesos y prácticas evaluativas.

La evaluación para el desarrollo profesional debe ser un elemento importante para mejorar competencias, prácticas y habilidades de los docentes; debe ser motivo de reconocimiento a su labor, pues como afirma Haertel (1991), se trata, en suma, de pasar de un enfoque burocrático de la evaluación a un enfoque más profesional, más humano, es decir a un tipo de evaluación dirigida al crecimiento personal y al mejoramiento continuo, en donde se tengan en cuenta necesidades y aptitudes, incluyendo criterios y valores que permitan establecer fortalezas y debilidades que permitan cumplir con la finalidad que debe tener la evaluación: ser procesual, continua y formativa.

La **evaluación** para el desarrollo profesional docente, debe ser tomada como factor esencial de mejora de la educación y, consecuentemente, de mejora en la calidad de vida de la comunidad educativa, y debe ser coherente con las necesidades del contexto y con las exigencias que la sociedad actual demanda

5. POLÍTICAS Y FUNDAMENTOS LEGALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE UNIVERSITARIO

El impacto que ha tenido la evaluación sobre las diferentes estrategias de desarrollo de instituciones y programas de educación superior en nuestro País, ha llevado a reflexionar sobre la calidad de la educación en las instituciones, no sólo del nivel de educación media, sino también en las de carácter universitario.

Independientemente del origen de las iniciativas sobre la calidad de la educación superior, es importante consolidar y motivar hacia el interés por la evaluación como práctica integrada permanente de mejoramiento. Procesos como la acreditación, resultado de la auto-evaluación y la evaluación externa, pueden representar avances en el propósito de perseguir mejores condiciones para el cumplimiento de los compromisos de formación.

En nuestro contexto de estudio, es decir la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, estas políticas han suscitado la adopción de procesos como el de la acreditación institucional, el cual es iniciado con la creación de un Comité Central de Autoevaluación y Acreditación, mediante Acuerdo 095 de octubre de 1997, conformado por el Rector, el Vicerrector académico, el Vicerrector Administrativo, un integrante de cada Facultad, un Estudiante, un Egresado y el Jefe de la Oficina de Planeación. Se nombra un grupo responsable de la elaboración de los instrumentos, conformado por docentes del área de Psicología y Estadística, quienes tienen bajo su responsabilidad el diseño de los instrumentos, los cuales son probados y afinados para que cada programa pueda utilizarlos. Así mismo, como etapa previa a la culminación de un Documento Final, se conforma un Comité Redactor.

En Colombia, la Ley 30 de 1992 señala los lineamientos básicos para el desarrollo de la educación superior, le da autonomía a las Universidades para el manejo de sus propios recursos y para el diseño de los planes curriculares (capítulo VI, artículos 28, 29 y 30), así mismo, para que implemente y transforme sus políticas de evaluación internas, en sus programas de pregrado y de postgrado (artículos 8, al 13, del capítulo III, de la Ley 30 de 1992. Así mismo, en el capítulo VII, se hace alusión a la Inspección y vigilancia, de conformidad con los artículos 67 y 189, numerales 21, 22, 26 de la Constitución Política Nacional. El desempeño de las Universidades será ejercido por el gobierno a través del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), en coordinación con el ICFES y el CNA. El artículo 68 de la misma Ley reconoce la máxima autoridad a los Consejos Académicos de las Universidades, y en el capítulo III, artículos 70 al 80, se señalan las pautas para el nombramiento, derechos y responsabilidades del personal docente y administrativo de las Universidades.

El decreto 2566 de 2003, señala nuevas políticas para el desempeño docente, cuando relaciona el sistema de créditos educativos, da pautas para desarrollar nuevos modelos de enseñanza, como son las tutorías y el trabajo que deben adelantar tanto los docentes como los estudiantes en este modelo, en donde el aprendizaje autónomo se destaca. Por su parte, el decreto 620 de 2000, establece los criterios para la evaluación de los docentes al servicio del estado.

En síntesis, vale la pena señalar que la evaluación docente debe ir más allá de un proceso. Necesita un análisis sobre las funciones básicas de docencia, investigación y extensión como procesos que proveen la razón de ser del desempeño docente, y además es importante que exista una permanente realimentación con los egresados y la sociedad en general. En este sentido, la evaluación debe ir más allá de la recolección de unos resultados; debe propender hacia la generación de nuevos saberes, nuevos conocimientos y nuevas prácticas que sean útiles para el desarrollo de habilidades y destrezas, que le permitan al profesional de la docencia desenvolverse en diferentes ámbitos educativos y proponer métodos y formas de evaluar su desempeño, con el fin de crecer profesional y laboralmente, así como competitivamente, haciendo de la docencia un proceso de pertinencia pública, social, ética, política y cultural.

BIBLIOGRAFÍA

ACUERDO CESU DEL 14 DE DICIEMBRE DE 1995.

BOGOYA M., José Daniel. Dos miradas diferentes sobre la evaluación. En: Revista Magisterio, No. 10. Bogotá, 2004.

CASTAÑO G., Jorge. Dos miradas diferentes sobre la evaluación. En: Revista Magisterio, No. 10. Bogotá, 2004.

CERDA, H. La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares. Bogotá: Magisterio, 2003.

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN: CESU (1995). Acuerdo 14 de diciembre de 1999.

DECRETO 2904 DE 1994. ART. 1.

DECRETO 2904 DE DICIEMBRE 31 DE 1994.

LEY 115 DE FEBRERO 8 DE 1994

LEY 30 DE DICIEMBRE 28 DE 1982

LUCIO, Ricardo. Estándares académicos en el contexto escolar colombiano. Conferencia: Santa Marta, 2002.

MONTENEGRO A. Ignacio. Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Magisterio, 2003.

SACRISTÁN, Gimeno. La enseñanza su teoría y su práctica. Madrid, España: Akal, 1983.

TOBÓN, Sergio. Formación basada en competencias. Bogotá: Ecoe, 2004.

TOBÓN y Otros. Competencias, calidad y educación superior Bogotá: Magisterio, 2006.

VALDES, V. Héctor. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada en Cuba, 23-25 de mayo de 2000.