

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA REPÚBLICA DOMINICANA.

EVALUATION OF TEACHER PERFORMANCE IN SECONDARY EDUCATION IN THE DOMINICAN REPUBLIC.

Carmen Dolores Rosario Herrera¹

Resumen

En este artículo se expone la evaluación del desempeño docente en la República Dominicana. Es una revisión documental comprobada donde tomamos como referencia de investigación diversos artículos científicos arbitrados, tesis, libros digitales relacionados con el tema principal, todos los datos encontrados fueron expuestos por año hasta el 2022, la evaluación del desempeño docente en República Dominicana ha sido materia de debate en los últimos años. Al mismo tiempo constituye una de las herramientas de privilegio en el tren gubernamental incidiendo en la calidad de la educación. Su objetivo principal es aportar a la constitución de una política pública para facilitar la mejora de la calidad de la educación en nuestro país. La educación dominicana tiene como misión: garantizar una educación de calidad, mediante la formación de hombres y mujeres libres, éticas, críticas y creativas capaces de construir una sociedad libre democrática, justa y solidaria, y de esta forma contribuir al desarrollo nacional y al suyo propio.

Palabras claves: Desempeño, evaluación, Práctica Pedagógica, Educación de Calidad.

Abstract

This article exposes the evaluation of teaching performance in the Dominican Republic. It is a proven documentary review where we take as a research reference various refereed scientific articles, theses, digital books related to the main topic dialnet and indexed dinalyend among others, all the data found were exposed per year until 2022, the evaluation of teaching performance in The Dominican Republic has been the subject of debate in recent years. At the same time, it constitutes one of the privileged tools in the government train, influencing the quality of education. Its main objective is to contribute to the constitution of a public policy to facilitate the improvement of the quality of education in our country.

¹ Sub-directora Nivel Secundario-Licda. en Educación Magister en Educación-Gestión Centros Educativos-Lic. en Derecho-Magister en Derecho Civil Contemporáneo Doctoranda en Ciencias de la Educación en la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), Santiago, República Dominicana. Dirección de contacto: carmendolorescarmen803@gmail.com

Dominican education has as its mission: to guarantee a quality education, through the formation of free, ethical, critical and creative men and women capable of building a free, democratic, fair and supportive society, and in this way contribute to national development and their own. own self.

Keywords: Performance during evaluation, Pedagogical Practice, Quality education.

Introducción

Con mira a proyectar el avance en la calidad educativa en la República Dominicana, nos centramos en investigar en distintas fuentes bibliográficas verificando a través de informaciones fiables por expertos en el área educativa. Esas informaciones dan con el traste de cómo debe ser el perfil, rol del docente. Así mismo González (2012) considera la evaluación del desempeño docente como una de las actividades más representativas que se pueden llevar a cabo, ya que generan conocimiento de cómo los estudiantes perciben la calidad y desempeño de los docentes. Es sumamente importante afirmar que la evaluación del desempeño docente se ha convertido en un referente con aval para la mejora de la calidad en la educación secundaria en la República Dominicana.

El desempeño Docente en la Educación Secundaria en la República Dominicana

La evaluación (la evaluación de desempeño, 2017, EDDO2017) del desempeño docente en el sistema educativo dominicano. De acuerdo a la evaluación del desempeño (2017) por el desarrollo profesional docente, la evaluación del desempeño docente es definido de acuerdo al marco de un sistema integral, que abarca un conjunto de mecanismos diversos que permite definir el grado en que los docentes cumplen con los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan y para los objetivos de la institución y que debe favorecer la toma de decisiones para la implementación de las acciones necesarias en su desarrollo profesional y la mejora institucional.

Desde este contexto el proceso evolutivo se llevó a cabo desde septiembre 2017 hasta 2018, donde fueron evaluados un total de 83,135 docentes pertenecientes al Sistema Educativo Dominicano.

Al mismo tiempo dicha evaluación fue un esfuerzo colectivo de gran envergadura e importantes implicaciones políticas, económicas, educativas y sociales, apoyado por el Ministerio de Educación, la participación y colaboración de la Asociación de Profesores y sectores de la sociedad.

El reglamento del Estatuto Docente, dice: que este proceso debe estar regido por principios, tales como: integridad, corresponsabilidad, equidad y sentido común. Además, ésta le adornan una serie de criterios: objetividad, confiabilidad, universalidad, transparencia, participación y pertenencia.

El estatuto del docente en su artículo 40, se relaciona con los objetivos del proceso de evaluación del desempeño establecido en la ley de educación:

1. Valorar la calidad del desempeño docente.
2. Estimular el compromiso del docente con su rendimiento, su desarrollo profesional y la formación continua para el mejoramiento de la calidad de la educación.
3. Promover el compromiso del docente con los objetivos de la dependencia que sirve y la comunidad educativa a la que pertenece.

Antecedentes de la Evaluación de desempeño Docente en República Dominicana (21-07-2014)

Valdés, (2006), afirma que desde el siglo XIX la función docente se encuentra en una evaluación continua. Desde hace décadas se ha criticado la función tradicionalista del docente para buscar alternativas y haya un cambio en su desempeño. Dicha

evaluación ha ido evolucionando procesualmente, su importancia es evidente de la efectividad en su implementación. La evaluación de los sistemas educativos que desarrollan reformas para adaptarse a la sociedad actual, determina los nuevos roles que se proponen desde la reflexión y el análisis pedagógicos. La historia de la evaluación docente en la R.D. descansa en la formación de un sistema educativo nacional organizado, donde en el 29 de octubre del 1951, aparece la ley de educación y con ella la evaluación de desempeño del docente con un propósito, "Formalizar la labor y conducta del docente para asegurar que éstas cumplan con los estándares requeridos, con las exigencias legales y reglamentaria que requiere el puesto".

El docente que no cumpla con los estándares requeridos era sancionado para corregir anomalías y así pudiera lograr un mejor desempeño.

En la República Dominicana para el año 1988, organizaban estudios sobre Escuelas Efectivas, donde predominaba un director con liderazgo activo y fuerte, también docente entregado a darle asistencia de manera particular a cada estudiante, factores que caracterizaban a dicha escuela.

Para 1994, tras la transformación curricular del plan Decenal de Educación, se dio inicio a la valorización de la evaluación docente desde otras direcciones y perspectivas formando los distintos medios e instrumento de evaluación de desempeño docente, permitiendo mayor efectividad en la evaluación de los docentes. Más tarde, fue implementada la función de puestos y funciones en todos los centros educativos. Desde el nacimiento del Plan Decenal De Educación hasta el momento se han realizado varios procesos de evaluación de desempeño docente en la R.D., sin duda alguna, las Pruebas Nacionales no han dado resultado para el fortalecimiento del sistema educativo.

Importancia de la evaluación del desempeño docente:

Esta evaluación representa un gran reto, y al mismo tiempo llega como una oportunidad para dar apoyo e impulsar el desarrollo docente. Con los resultados diagnósticos que contribuyan con los incentivos salariales y para sentar las bases para la creación de un sistema integral de evaluación de la calidad del desempeño docente, según Catalina Andújar, representante de la Organización Europa (OE), que sea parte de una cultura evaluativa para contribuir al desarrollo profesional y también a la mejora de la calidad educativa dominicana.

La República Dominicana con su normativa para la formación docente.

Nuestro sistema educativo está estructurado en cuatro niveles: inicial, primario, secundario y superior, luego en ciclos y grados: el nivel inicial, desde los 45 días de nacidos hasta los 5 años de edad, nivel primario de 6 años hasta los 11 años, nivel secundario desde 12 años hasta los 17 años. Los CAIPIS son los encargados para recibir los niños infantes, nivel primario o escuela primaria se encargan de recibir los niños desde 1ro. de primaria hasta 6to. de primaria, nivel secundario desde 1ro. de secundaria hasta 6to. de secundaria, con dos ciclos, primer ciclo va desde 1ro., 2do. y 3ro., luego 4to., 5to. y 6to. con su asignatura optativa según la electa por los estudiantes. Existen Politécnicos en Arte, áreas técnicas y modalidad general. El nivel superior desde 17 años en adelante para obtener el grado de licenciatura, maestría y doctorado. También existen los centros especiales para aquellos estudiantes que por una razón u otra no pueden continuar sus estudios en las modalidades anteriores, tenemos educación para adultos, llamados Prepara, Sabatino, Dominical y dos veces a la semana nocturno, Radio Santa María o Radiofónica, los sábados y CENAPE, también, los sábados.

En su artículo VI, la ley de Educación Dominicana 66-97, se refiere a la profesionalización, el estatuto docente y las regulaciones sobre la carrera docente. El artículo 130 de la ley, se refiere a la formación docente y se realiza en el nivel superior y en coordinación con el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM), anteriormente la formación docente se realizaba en las escuelas normales, se titulaban como maestros de primaria, consistía en un bachillerato especializado en educación.

La ley afirma que la educación docente se eleva al nivel de licenciatura, lo cual representa un avance en la cualificación de los docentes de los niveles del Sistema Educativo Dominicano, ya que tiene una gran cantidad docente con el grado de Magister.

Perfil docente dominicano

Para alcanzar una educación de calidad, el docente dominicano, debería ser un ciudadano responsable y un profesional crítico con conocimiento pleno de las materias a impartir en los distintos niveles del sistema educativo nacional.

Poseer una formación integral que la mantenga relacionada con las creaciones literarias, científicas, tecnológicas y de cultura universal, con las competencias requeridas en su ámbito para la producción de bienes y servicios que demanda la sociedad.

El Consejo Nacional de Educación (CNE) define las cualidades que forman parte del perfil del docente dominicano son:

1. **Dominio:** el docente debe tener el pleno dominio de los aspectos inherentes a la planificación, a la gestión, al seguimiento, a la evaluación de los procesos formativos, a la investigación, a la innovación, integrando de manera asertiva

la Tecnología Educativa (TED), al mismo tiempo que sea capaz de gestionar adecuadamente el tiempo, para que así las experiencias formativas de los estudiantes cobren cada vez mayor significado y le agreguen un valor al proceso educativo.

2. **Diversidad:** el docente debe estar comprometido con el fortalecimiento de una educación inclusiva, sin exclusión, valorando la diversidad como oportunidad para generar prácticas educativas en las que se promueva la equidad y sea capaz de promover un clima y un ambiente de aprendizaje agradable, cálido, de acogida, valoración y respeto para todos los estudiantes.
3. **Didáctica:** los miembros del Consejo Nacional de Educación consideran que los docentes deben contar con competencias docentes genéricas y específicas. Aprueban, además que éstos dominen la didáctica de su disciplina, entendida como la vinculación de los contenidos disciplinares a la práctica docente.
4. **Más competencia:** dentro de sus competencias específicas, el docente tendrá que dominar la estructura conceptual, métodos de indagación, aplicaciones, actitudes y valores de sus áreas y/o disciplinas y comprender la naturaleza específica y la didáctica de sus áreas y/o disciplina principios y estrategias metodológicas, que orienten la enseñanza de las áreas del currículo oficial.
5. **Ciudadano responsable:** el docente debe ser altamente responsable, crítico y participativo, capaz de atender a las necesidades en todos los aspectos de la actividad humana, en las que se requieren conocimientos teóricos y prácticos de alto nivel, como personas debe estar orientado por principios democráticos identificados con los valores racionales y de solidaridad internacional, capaz de

participar eficazmente en las transformaciones sociales, económicas, culturales y políticas del país.

6. **Formación integral:** como profesional universitario, debe garantizar una formación integral, con actitudes y valores que promuevan la preservación de la cultura nacional y debe ser un profesional responsable con conciencia ética y solidaria, reflexivo, innovador, crítico, capaz de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones del país y la vigencia del orden democrático.

Rol del docente dominicano

Rosario (2016), quien sostiene la variable de las afirmaciones ya hechas por Trujillo (2007), quien afirma que en el proceso de investigación el docente debe ser muy crítico de lo que hace, desaprendiendo y aprendiendo a partir de los resultados que aporten sus investigaciones sobre su práctica docente.

De igual forma Ruay (2010), sustenta como el compromiso de la función científica del maestro cobra sentido en cuanto a este que es un agente social y su accionar está en función del desarrollo y crecimiento de las personas y de la comunidad. En este contexto, el avance profesional del docente para este siglo XXI corresponde a una racionalidad del conocimiento que se demanda como desafío al proceso enseñanza-aprendizaje actual.

Maceiras (2015), está bien claro cuando dice: el maestro debe tener claro su proyecto bibliográfico y profesional.

La profesión docente no puede consistir en una mera tarea técnica. La verdadera profesionalidad del profesorado requiere formación en actitudes y capacidades, tanto como el conocimiento. El docente no debe sólo ser el profesional que maneja su

disciplina, sino también el saber, qué conoce cómo obrar en la ciencia y en la vida; y ambos saberes pueden y deben ser comunicados a los aprendientes, pues es la mejor ayuda que recibirán.

El maestro del siglo XXI es aquel que con los recursos que cuenta, puede enseñar a sus estudiantes a pensar, sacar sus propias conclusiones, tener amor al conocimiento, saber discernir sobre los datos e informaciones disponibles en internet y que pueda desarrollar en sus estudiantes competencias y destrezas del siglo XXI como la capacidad de comunicarse y trabajar en equipo, así la tecnología de la información son tus plataformas sobre las que se ha construido nuestro estilo de vida digital, son ellas manos de un buen docente, instrumentos poderosos que potencian al máximo los aprendizajes de nuestro estudiantes. (Tavárez J, 2016).

Fortaleza y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales.

Concepto de evaluación de desempeño docente desde la socioformación y la sociedad del conocimiento.

Ouriz, T. M Tabón S. (2019), sostiene la variable de la afirmación ya hecha por Alcaraz (2015), cuando define la evaluación como seguimiento de análisis y reflexión contextualizado, colaborativo e integral para fortalecer y retroalimentar los aprendizajes y como proceso permanente en la vida diaria de las personas, que fomenta el intercambio de opiniones, valores y experiencias: herramientas de retroalimentación y valoración de cualidades, habilidades, retos.

Si la evaluación es aprendizaje, ha de formar parte de la misma. Razones que justifica la implicación del estudiantado.

¿Qué rol debe representar la evaluación en el proceso de enseñanza?

Herus et al., (2019). En el momento de construir el camino formativo para llegar al aprendizaje, este camino no sólo ha de centrar la atención en los objetivos, los contenidos o las actividades, sino que el foco también debe estar en la metodología y la evaluación, ya que la evaluación es el soporte de la estructura pedagógica de la asignatura. Debe haber una conexión para proveer a los procesos de aprendizaje del estudiantado de una coherencia interna lógica, donde la evaluación se comporta de forma continua y formativa, donde la seguridad de que lo que se trabaja se ha aprendido. De esa forma hay un proceso de apertura de la evaluación, utilizada como medio formativo, y que no sea visible sólo en el aprendizaje final.

Lo primero para lograrlo es la estructuración de varios criterios de evaluación claros, comprensibles y coherentes con las tareas demandadas; no es crear un resultado final, como objetivos específicos, claro comprobables, sino hay que buscar la adecuación de los criterios al camino de forma de irlo alcanzando gradualmente. Así no sólo ver el aprendizaje que debe, alcanzar; sino a cómo el por qué y el para qué del aprendizaje.

La evaluación del desempeño docente es uno de los pilares que pueden sustentar la calidad del sistema educativo.

Sistema de Evaluación del desempeño de servidores públicos del IDEICE, Cindy Luciano Mercedes. UNAPEC, Universidad APEC.

El desempeño forma parte de la buena gestión de los recursos humanos de cualquier institución o empresa. La gestión del talento humano, es el conjunto de políticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las

personas incluidas reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Rodríguez, (1997), citado por Cindy Luciano Mercedes (2020).

El decreto 525-09, la medición de los resultados obtenidos por un servidor público en la ejecución de su trabajo y su comparación con los que debió lograr de acuerdo con lo establecido, y esperado por la institución pública donde trabajo.

En la República Dominicana, la ley 41-08 de Función Pública emitida el 16 de enero del año 2008. En el decreto 525-09 de Evaluación del Desempeño y Promoción establecen la metodología y los procedimientos que regía la evaluación del desempeño y la promoción de los servidores de la administración pública. En este reglamento, se establecen las metodologías, procedimiento a seguir para la programación, medición, retroinformación y mejoramiento del desempeño, así como la realización de las promociones y los ascensos de los servidores públicos de ciencia.

Párrafo I y II (Decreto 525-09)

En R.D. existen leyes y decretos que rigen el buen uso de la evaluación de desempeño para medir las ejecutorias de sus servidores, lo que contribuye a tener servidores empoderados en las metas que deben desarrollar y un régimen de consecuencia, al no recibir los beneficios que conlleva cumplir con los logros dentro de sus funciones.

Diagnóstico y situación actual del desempeño de servidores públicos en el IDEICE.

El INDEICE (Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa). Es un órgano público descentralizado, adscrito al Ministerio de Educación (MINERD) que tiene a su cargo la gestión de la evaluación y la investigación de la calidad educativa.

Fue creado mediante ordenanza No. 03-2008, dictada por el Consejo Nacional de Educación, 25 de junio 2008, y debería cumplir sus funciones, con un sentido de pertinencia, relevancia, eficacia, eficiencia y equidad, como base la toma de decisiones y la mejora del sistema educativo.

La misión del IDEICE, es desarrollar procesos de evaluación e investigación científicamente fundamentada que aporten evidencia sobre la calidad educativa, para la mejora continua del sistema educativo dominicano. La visión es ser una entidad dominicana generadora de contenido documentado y articuladora del debate sobre calidad educativa por agentes de cambio y actores nacionales e internacionales como fuente fidedigna de conocimiento pertinente para la gestión educativa informada y de calidad. Los valores que promueve son: rigor científico, veracidad, compromiso, pluralidad, criticidad y liderazgo (IDEICE, 2020).

Todas las instituciones educativas que pertenecen al MINERD cuentan con la evaluación de desempeño a sus servidores públicos.

Diseñar el sistema de evaluación del desempeño.

Modelo de evaluación del desempeño docente basado en competencia en la R.D.

Ministerio de Educación.

Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa.

Características principales que definen el perfil del buen docente.

1. Conocimientos

Sobre: los contenidos del área de su competencia.

- Los ejes transversales del curriculum, orientados a la formación de sujetos críticos, democráticos y libres.
- La incorporación de tecnologías de la información a la práctica docente.

2. Capacidad para:

- Conocer, reflexionar, proponer y actuar de manera transformadora sobre su medio.
- Actuar con ecuanimidad y equilibrio.
- Asumir roles de planificar, gestor/a de procesos y ambientes de aprendizajes significativos para sus estudiantes.
- La escucha, el dialogo y el trabajo colaborativo.
- Implicarse en los procesos de mejora de la calidad educativa de su escuela.
- Relacionar los procesos de enseñanza y aprendizaje con el contexto social en que está situada su escuela.
- Reflexionar sobre su práctica pedagógica.
- Valorar y apreciar las artes y la cultura en general.

3. Actitudes de:

- Mejora de su desarrollado profesional.
- Emprendurismo.
- Ética profesional.
- Vocación de servicio.

Valdés (2000), afirma que la evaluación del desempeño profesional docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representando de las instituciones de la comunidad.

De todo lo anterior, decimos que evaluar a los docentes no es un proyecto en ellos las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo; sino es asumir un nuevo estilo, clima horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, con una generación de culturas innovadoras en los centros educativos.

Partiendo del perfil y decisiones de la evaluación de desempeño docente podemos ver las siguientes características:

1. La evaluación del desempeño docente es un proceso de carácter formativo, orientado a mejorar la función docente en el aula, la escuela y la comunidad.
2. Es un proceso de evaluación, que promueve el desarrollo profesional continuo del educador/a.
3. Es un proceso reflexivo en el que el docente ha de participar con la visión de que se trata de contribuir con la mejora de su calidad como profesor y no de actuar como método de represión en contra de su labor docente.
4. La evaluación docente ha de estar relacionada con la mejora de las expectativas profesionales del maestro/a y con el reconocimiento social como base de los incentivos profesionales.

Además de una serie de características es preciso mencionar las funciones, las cuales juegan su rol en el proceso de evaluación del docente. Según Valdés (2000), estas se representan:

1. Función de Diagnóstica

La evaluación del docente debe caracterizar el desempeño del profesor en un periodo determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que sea de beneficio al director, al encargado de área y al mismo docente,

de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que conlleven a la superación de sus debilidades.

2. Función Instructiva

El proceso de evaluación en sí misma, debe predecir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro, por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una experiencia de aprendizaje laboral.

3. Función Educativa

Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesional y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir, de que el maestro conoce con precisión como es percibido su trabajo; por compañeros, padres, estudiantes y equipo de gestión del centro educativo, puede trazarse una estrategia para erradicar las debilidades evidenciadas.

4. Función Desarrolladora

Se cumple cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado, es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que sabe y necesita conocer y a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento.

Modelos de evaluación del desempeño docente.

Hay que seleccionar modelos que sean coherentes entre la propia consideración del maestro y su función docente y el enfoque a través del cual es evaluado su desempeño en concordancia con el perfil.

Principales modelos de evaluación del desempeño docente:

Los modelos tienen la función de orientar el proceso de evaluación de los docentes, y para esto damos seguimiento a Villa (2001)

a) El modelo de inspección:

Se define como la visita que hace un técnico al aula, guiándose por criterios que cree apropiado según su experiencia.

Asimismo, Soler Funez, citado por Villa (2001)

El sistema educativo evalúa:

1. ¿Cómo se aprovechan los recursos que ella misma destina a la educación con objeto de llegar a su optimización?
2. ¿Cuáles son los resultados que obtiene el sistema educativo y si hay relación directa entre cursos y resultados con objeto de poder rendir cuentas a la sociedad e incidir en estos resultados, mejorándolos?
3. El funcionamiento del sistema educativo, sus principales problemas y las mejoras pretendidas y así estar en condiciones del poder orientar el usuario y a los que, en última instancia, lo financian.

En este modelo se evalúa:

- Logro de los objetivos educativos
- Evaluación
- Planificación y programación
- Currículum
- Participación de los estudiantes
- Motivación de los estudiantes
- Desarrollo individual
- Métodos de enseñanza

- Materiales didácticos
- Personalidad de los profesores
- Espacio físico del aula
- Clima del aula

b) Evaluación de los colegas:

Es llamada evaluación colegial, son los mismos docentes entre iguales revisan los trabajos, y tiene como propósito, garantizar que los miembros de una comunidad académica mantengan el control sobre el nivel de calidad de la misma y sobre los miembros que la componen y sobre la futura línea de sus asignaturas y materiales.

En este modelo podemos utilizar el método del portafolio, basado en la recopilación de documentos aportando datos basado en su actividad en el aula y al conocimiento de la asignatura que enseña.

c) Modelos de evaluación docente basados en la evaluación de los consumidores.

Este modelo se basa en la opinión de los estudiantes, padres, madres, miembros de la comunidad, el método utilizado es el de la calidad total, donde es muy valorada y su criterio es la satisfacción del usuario.

Se evalúa:

- Relación y acogida por parte de los profesores, percepción de las tareas y deberes encomendados por parte del docente: claridad, justificación, variedad.
- Claridad y especificación de los informes: calificaciones, aclaraciones, comentarios cualitativos.

- Normas para la elaboración de los trabajos y deberes para casa.
- Corrección: puntualidad en la devolución de trabajos corregidos, especificación de criterios.
- Cualquier otro aspecto de la enseñanza donde estén involucrados estudiantes para su aprendizaje, apoyo y conocimiento, padres y tutores.

d) El modelo de enseñanza reflexiva o modelo de toma de decisiones.

Se refiere a los criterios que se establecen para evaluar la calidad de los procesos mentales llevados a cabo por el profesor para identificar y tomar las decisiones estratégicas sobre las actividades del aula.

De Vicente (1995), citado por Villa (2001): “Lo que hace que este modelo, sea dinámico es la consideración de la reflexión del profesor como motor que da vida al conjunto”. Este modelo del profesor reflexivo potencia cambios constantes en la práctica docente que inciden en la mejora profesional del profesor.

En este modelo es necesario evaluar el pensamiento y las habilidades de toma de decisiones de los profesores.

Se recomienda utilizar el portafolio del profesor con elaboración, el cual contribuye a que el profesor reflexione sobre su propia práctica y desempeño en los procesos dentro de la escuela o del aula.

e) Modelo basados en resultados:

Este modelo se relaciona con los resultados de los estudiantes como elemento eficiente docente. Esto se obtiene a través de la aplicación de pruebas nacionales en la K.D., de acuerdo al promedio obtenido por los estudiantes sería un parámetro para evaluar el desempeño del profesor.

Este criterio trae diversas opiniones ya que los resultados obtenidos por los estudiantes inciden muchos factores para que obtengan buenos o malos resultados.

f) Modelo basado en competencias:

De acuerdo al planteamiento del Gálvez (2007), este modelo trata de ofrecer una visión más amplia, pertinente y contextualizada del perfil docente con mira a asumir responsabilidades, trabajo en grupo y de aprender a aprender. Estas competencias son adquiridas por el individuo por medio de la educación.

Este modelo de competencias del perfil docente debe ser evaluado como:

a) Competencias Intelectuales:

Se refiere a lo cognitivo, técnico-didáctico y que permiten facilitar procesos de aprendizaje con mayor autonomía, con dominio de contenido y dominio del grupo para saber cómo hacer llegar ese conocimiento a través de la didáctica.

b) Competencias Sociales:

Se enlazan habilidades como: saber interactuar, la inconveniencia y la cooperación, capacidad para asociarse y emprender proyectos colectivos. Estas competencias involucran procesos sociales, estéticos, éticos y comunicativos.

c) Competencias Intrapersonales:

El docente está convencido de quien es, es dueño de sus emociones, sentimientos y controla su proceso cognitivo. Siempre activo y abierto a los cambios orientando y estimulando el aprendizaje.

G) Modelo basado en las funciones y responsabilidades del docente:

Todo sistema de evaluación docente exige establecer con precisión las áreas de responsabilidad del maestro en el ámbito institucional, siendo parte de sus funciones principales en la carrera docente. Mateo (2000), así como lo afirma, apoyando la

variable de afirmaciones de Meconney et al (1996), quien sostiene que considera de las exigencias profesionales del docente: conocimiento de la materia, buenas credenciales, capacidad de seleccionar los materiales curriculares más adecuados, diseñar la instrucción y planificar las sesiones de aprendizajes, monitorización y evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, conocimiento de la normativa legal relacionada con la educación, participación en servicios profesionales y en actividades de desarrollo del personal.

Scriven (1994), citado por Rosario C. (2022), con relación al rol profesional de los docentes, hace un análisis detallado de las competencias básicas que debe poseer un buen docente:

1. Conocimiento de la asignatura:

- En el área de competencia
- En las asignaturas transversales del curriculum

2. Competencias instruccionales:

- Habilidades comunicativas
- Habilidades de gestión: Gestión del proceso, del progreso y gestión de las emergencias o necesidades urgentes.
- Habilidades de programación y de desarrollo: planificación del curso, selección y creación de materiales, utilización de los recursos disponibles evaluación del curso, de los materiales y del curriculum.

3. Competencias evaluativas:

- Conocimientos relacionados con la evaluación de los estudiantes
- Habilidades de construcción y administración de pruebas
- Clasificación, puntuación y calificación, proceso-producto

- Registros e informe del rendimiento de los estudiantes.
- Conocimiento sobre informe de rendimiento
- Proceso de información a estudiantes, administradores, padres y otros agentes.
- Profesionalidad
 - a) Ética profesionalidad
 - b) Actitudes profesionales
 - c) Desarrollo profesional
 - d) Servicio profesional
 - e) Conocimiento acerca de la profesión docente
- Profesión docente
 - * Ayuda a los docentes de nuevo ingreso
 - * Trabajo para las organizaciones profesionales
 - * Investigación sobre la enseñanza
 - * Conocimiento de los deberes
 - * Conocimiento de la escuela y su contexto

Como evaluar con efectividad el desempeño docente

Hemos hablado mucho de competencia: pero que entendemos por ese concepto.

Tener competencia es mas allá que poseer, habilidad respecto de un dominio básico, involucra regulación, monitorización y capacidad de iniciativa en el uso y desarrollo de dicha habilidad. Weinert (2001).

Tejeda (2011), dice: que competencia es el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinadas, coordinados e integradas en el ejercicio profesional, definidos en la acción, donde la experiencia se muestra como ineludible y el contexto es clave.

Así es que tener competencia es: conocimientos, destrezas para habilidades para guiar los procesos educativos.

Tipos de competencias utilizadas para la evaluación del desempeño docente.

- a) Competencias funcionales docentes
- b) Competencia de Profesionalidad docentes

Hacer referencias a los conocimientos, capacidades y habilidades.

Conclusión

Para el logro en la mejora del sistema educativo dominicano y los centros de nivel secundario en la República Dominicana es necesario el desarrollo de una buena práctica docente y al mismo tiempo están avalados con un excelente sistema de evaluación docente. Del mismo modo este estudio se desarrolló con una metodología bibliográfica, dando oportunidad de analizar una serie de documentos basados al tema en cuestión. En cada texto analizado nos dimos cuenta la coincidencia en los contenidos como son: carácter, perfil, rol, características, competencia, evaluación, importancia entre otros.

Desde nuestro punto de vista es de gran prioridad motivar a los estudiantes para que ellos estén conscientes de la evaluación docente, por lo que podría ser positivo para cada docente ser evaluado de acuerdo al área fracción llevada a cabo en cada centro educativo.

Referencias

Evaluación del Desempeño Docente (2017-2018) en República Dominicana.

Flores F, Gótica F, Sánchez M, Martínez A, (2016) Departamento de Evaluación Educativa. UNAM, México 2016.

González J. (2012) La evaluación de la docencia en Iberoamérica. En Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2012; vol5 num.1 pág. 338-348.

Hernández S, Tabón S y Guerrero G (2016). Hacia a una Evaluación Integral del Desempeño Rubrica Socio matica. Universidad Autónoma de Santo Domingo UASD.

Maceiras M, (2015). El Profesor Universitario, Competencia Científica y Responsabilidades Éticas. Texto Científico para Comentario. (UNAPEC) Santo Domingo: MESEYT

Martínez A, Gallardo K. Evaluación del Desempeño Autentico en el Modelo por Competencias en Secundaria. Un estudio mixto REICE, Revista Iberoamericana Sobre la Calidad Eficacia y Cambio en Educación, vol. 16, num.3pp 2018. Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar.

Ley Orgánica de Educación de la República Dominicana, #66-97. Santo Domingo: Congreso Nacional.

Ley 41-08, función pública en la Rep. Dom. 16/01/2008

Listín Diario, Santo Domingo, Artículo La Vida. 21/06/2015

Luciano C. Sistema de Evaluación del desempeño de Servidores Públicos del IDEICE, UNAPEC, Universidad APEC. 2020

Mateo, J. (1997). Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona.

Scriven, M. (1988). Duty based teacher evolution, journal of personnel. Evaluation in Education, Num/44, 319-334.

Reglamento del Estatal del Docente, (2003). Santo Domingo, SEE.

Rosario W, cuaderno de pedagogía universitaria. Aspectos fundamentales que definen al maestro y su rol.

Ruay R. (2010). El Rol del Docente en el Contexto Actual. Revista Electrónica de Desarrollo de Competencia (REDEC) No 6 vol2,116,123

Tavarez J. (2016) El Día, rol docente en el siglo XXI, noviembre 03 2016. Santo Domingo República Dominicana

ejada (2011). Evaluación del desarrollo profesional docente basado en competencias.

Enc. Marcelo. Evaluación del desarrollo profesional docente. Barcelona.

Pérez J. (20) Innovación Educativa Decanato UNIBE, Santo Domingo R.D.

Trujillo L. (2007). Exigencia de Sujeto en la Investigación Educativa. Reflexiones desde la Epistemología del Presente Potencial, Universidad Pedagógica Nacional en Mexicali Baja, California. Feb./2007.

Valdés, (2006). La evaluación del desempeño docente: un pilar del sistema de evaluación de calidad de la educación en Cuba, 1er. Seminario de Evaluación de la Educación, Cartagena de Indias, Colombia.

Valdés, H. (2000). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericana sobre Evaluación del Desempeño Docente. Mayo (2000), México.

Villa, A. (2001). Evaluación de la función docente y desarrollo del profesorado. Inc. Marcelo, La Función docente, Madrid.