

EVALUACIÓN DE FORMADORES: IDENTIDAD, AUTORREGULACIÓN. NUEVAS MIRADAS

Autor/es: DE LA BARRERA, María Laura; DALMASSO, Mariela y RYBECKY, Mabel.

Institución de Procedencia: Instituto Superior María Inmaculada (ISMI), Río Cuarto, Córdoba, Argentina.

Correo electrónico: magarais@intercity.net.ar

Eje Temático: Evaluación de Instituciones Educativas

Tipo de trabajo: Investigación

Palabras Clave: Evaluación – Autorregulación - Identidad - Formación docente.

Abstract

El presente trabajo parte de hacer una consideración general a partir de las evaluaciones llevadas a cabo por 90 alumnos acerca del accionar del Instituto reciente, con el objeto de conocer y reflexionar sobre cuestiones relacionadas al quehacer cotidiano en la formación de docentes.

Se planteó a través de un instrumento que los alumnos destacaran de cada uno de los profesores de las distintas materias de su carrera como así también del equipo directivo cuáles eran sus fortalezas, debilidades y plantearan alguna propuesta superadora.

Se sostiene como fundamento teórico que las instancias de evaluación deben contribuir a repensar en mejoras en el accionar de la formación, en pos de lograr una calidad en la educación que constituya, al decir de Villarruel Fuentes (2010), la expresión viva de los valores, logros y aspiraciones a las que legítimamente tiene derecho una comunidad, pues esto brinda definición e identidad a una cultura que se expresa en lo cotidiano y que adquiere de sus protagonistas -maestros, estudiantes, autoridades y sociedad en general- los elementos que le confieren validez y legitimidad a través del tiempo y el espacio. El autor añade que su pertinencia no está en los números, ni en los diagnósticos que alimentan ideales de logro carentes de significado, sino en la voluntad de quienes aspiran a ser mejores y convergen en

un proyecto común para lograrlo. Las evaluaciones, son medios para impulsar el mejoramiento de la educación, pero sobre todo, de quienes la hacen posible.

Partiendo de esta impronta es que se llegaron a algunas consideraciones y se hicieron propuestas relacionadas con la autorregulación y la identidad católica del Instituto de formación reciente.

1. Introducción

“No importa si el trabajo educativo se va a desarrollar con niños y niñas pequeños, con adolescentes o con jóvenes ... quiénes lleven a cabo esa función estarán siempre entre los miembros más influyentes de la comunidad...actuar como profesores, desde luego, una responsabilidad, pero es también algo que se disfruta porque está cargado de emoción, creatividad y desafíos...Esa es la idea”

Miguel A. Zabalza (2011)

Todo instituto de formación docente ha de contar con ciertas particularidades que lo definan. Más aún, si se piensa en uno con un perfil católico donde debe primarse como base indiscutida dicha identidad.

Carena (2009) propone que lo que debe identificar a un instituto de formación docente católico en clave pastoral, ronda en torno a diferentes dimensiones: pedagógica-didáctica, personal-comunitaria, organizativa-institucional, social y finalmente, religiosa.

En relación con la primera dimensión, ésta comprende todos aquellos procesos que hagan posible el objetivo específico en relación al enseñar y al aprender, hacen a las modalidades de enseñanza, al valor y el espacio otorgado a los saberes, a los criterios de evaluación, los resultados, etc., como así también, a las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a toda práctica docente.

La segunda dimensión que menciona la autora se vincula con el clima institucional, esto es, las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, el estilo de convivencia y disciplina, los sistemas de comunicación informal, los valores que conforman la identidad institucional, entre otros.

La tercera dimensión, se refiere a estilos de organización y de gestión institucional, a la conformación y participación en grupos o equipos de trabajo, a los proyectos institucionales con los que cuenta, al manejo de aspectos organizativos, todo ello con relación a las normas, los reglamentos, la supervisión, el acompañamiento y la orientación a los docentes.

La cuarta dimensión, alude a las relaciones que la institución entabla con la comunidad en la que se encuentra inserta, su proyección hacia la misma, la atención en los procesos de enseñanza-aprendizaje y sus características y necesidades específicas y, también, hace a la relación y proyección hacia el medio social.

Finalmente, la última dimensión que contribuye específicamente a la conformación de la identidad de un instituto de formación docente católico, hace a ser considerado como un lugar de evangelización, de auténtico apostolado y de acción pastoral, en virtud de su misión dirigida a formar la personalidad cristiana.

No obstante, Carena (2009) señala que toda institución formadora se halla atravesada por los valores de su propia cultura particular y es allí donde centramos los objetivos de la presente investigación.

Como Instituto de reciente formación, nos propusimos conocer acerca de lo que los propios alumnos consideran como fortalezas, debilidades y probables propuestas superadoras en relación con el equipo directivo (donde se incluye el representante legal, el director, la secretaría, la coordinación de alumnos y la administración) y los docentes que integran la misma.

Suele descalificarse la utilidad y la validez de la evaluación de la docencia por medio de los alumnos aludiéndose a que los estudiantes no son capaces de calificar la complejidad de la tarea docente y que suelen ligarse los buenos resultados a las notas que el profesor otorga a los alumnos. Si embargo existe una gran cantidad de estudios que indican que los cuestionarios o encuestas de evaluación a la docencia son instrumentos confiables y válidos para valorar tanto la efectividad docente como la de la institución misma (García Garduño, 2000).

Sabemos que la representación de los alumnos constituye una mirada particular incluso un tanto parcial de la realidad del Instituto, pero no por ello menos significativa si de promulgar mejoras que redunden en la formación permanente del profesorado se trata.

2. Referentes teóricos-conceptuales

Desde esta perspectiva, se sostiene como fundamento teórico que las instancias de evaluación deben contribuir a repensar en mejoras en el accionar de la formación, en pos de lograr una calidad en la educación que constituya, al decir de Villarruel Fuentes (2010), la expresión viva de los valores, logros y aspiraciones a las que legítimamente tiene derecho una comunidad, pues esto brinda definición e identidad a una cultura que se expresa en lo cotidiano y que adquiere de sus protagonistas -maestros, estudiantes, autoridades y sociedad en general- los elementos que le confieren validez y legitimidad a través del tiempo y el espacio.

Ha de pensarse en las instancias de evaluación como medios para impulsar el mejoramiento de la educación, pero sobre todo, de quienes la hacen posible.

Partiendo de esta base es que intentamos a través de esta investigación, hacer algunas consideraciones y propuestas relacionadas con la autorregulación y la identidad católica de este Instituto de formación reciente.

Según Cueto (2005 citado en Martínez Preciado, 2010:134) el impulso a la evaluación se sustenta en la creencia de que la información que se obtiene puede funcionar como un mecanismo para mejorar los problemas persistentes en el sistema educativo, hablando a nivel macro y, en particular de cada institución, haciendo referencia a niveles más micro.

En este sentido, Martínez Preciado (2010) destaca que las evaluaciones en el interior de los centros educativos ofrecen algunas ventajas para constituirse como el eje de articulación de un sistema significativo de evaluación de la calidad. Esto es, conocer y apreciar cómo se está trabajando en el interior de una institución puede ser el primer paso para pensar los cambios, los mantenimientos y los desafíos en que debe encararse la tarea de formar a formadores. El autor destaca que es en el interior de las instituciones donde se hallan los principales actores del hecho educativo: estudiantes, docentes, directores, desde allí se operan los programas y planes educativos y suele surgir lo que da a llamar *curriculum oculto*. Es en el interior donde puede evaluarse la práctica docente, al docente mismo en acción y pueden estar reflejándose los mecanismos de selección y permanencia de los docentes, su formación, su experiencia, sus habilidades y competencias como así también las de los alumnos, incluyendo creencias y actitudes. Es por ello que acordamos en que los resultados de las evaluaciones de los centros pueden contribuir a realizar acciones específicas de mejora de la calidad educativa.

3. Aspectos metodológicos

La presente investigación se planteó desde una metodología predominantemente cualitativa, la cual, según Denzin y Lincoln (en Sautu, 2007) los estudios se realizan en escenarios naturales intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en términos de los significados que las personas le otorgan. Vasilachis de Gialdino (2006) retoma a Silverman (2005) para sostener que la fortaleza real de este tipo de investigación reside en que pueden emplearse datos *naturales* para ubicar las secuencias interaccionales (el “cómo”) en las cuales se desenvuelven los significados de los participantes (el “qué”) pues, habiéndose establecido el carácter de un determinado fenómeno, que es localmente constituido, es posible después contestar a las preguntas “¿por qué?” examinando cómo el fenómeno se incluye en la organización en la que tiene lugar la interacción.

Partimos de tomar una encuesta a los 90 alumnos que cursan los profesorado de Historia, Educación Inicial, Psicología, Filosofía y Educación Primaria del Instituto Superior María Inmaculada, Río Cuarto, Córdoba con el objetivo de conocer lo que ellos planteaban como fortalezas, debilidades y probables propuestas superadoras en el accionar del equipo directivo y los docentes que se desempeñan en dicho Instituto creado desde 2008.

4. Resultados alcanzados y/o esperados

A partir del análisis de lo manifestado por los alumnos, trabajamos como es propio de esta metodología *inductivamente*, pudiéndose obtener algunas categorías a partir de estos informantes clave. La categoría para el equipo directivo la denominamos: **características personales específicas**, las categorías para el personal docente las llamamos **habilidades de organización y planificación** y **características personales determinadas**.

En relación con las *fortalezas*, se destacan del equipo directivo en tanto **características personales específicas**: la capacidad de gestión, características y emociones personales, buena predisposición para el diálogo, capacidad de resolución de problemas, compromiso y responsabilidad. De allí nos surge la pregunta: ¿es necesario reunir determinadas características personales para desempeñarse en cargos de gestión?

En relación con los docentes, en tanto la categoría **habilidades de organización y planificación** incluye predisposición y organización, integración teórico-práctica,

devoluciones de trabajos en tiempo y forma, buena selección de contenidos. La categoría **características personales determinadas**, reúne la capacidad de explicación y planificación, la preocupación por los alumnos, flexibilidad, buena comunicación, responsabilidad.

En cuanto a las *debilidades*, en referencia al equipo directivo, en la categoría **característica personales específicas**, se postulan sobre todo la falta de comunicación, y se agrega como importante reparar en el lugar físico de la Institución, afirmándose que la lejanía del centro de la ciudad puede tornarse en desventaja.

Las que se destacaron como debilidades en relación al personal docente, en tanto la categoría **habilidades de organización y planificación** se incluye: demasiado contenido y poco tiempo, falta de organización, bibliografía repetida; en tanto la categoría **características personales determinadas**, se destaca: muchos ejemplos y poca teoría, clases monótonas, exigencias demasiado finas para un profesorado. Se añade una variable que es ajena al profesorado mismo, pero que parece tener peso en el desarrollo normal de las clases y hace a los cambios de profesores. Este aspecto suele ser común en Instituciones de reciente formación, pero no por ello menos significativo.

En tanto que, surgen como *propuestas superadoras*, para el equipo directivo algunas acciones que apuntan sobre todo a la categoría **características de personalidad específicas**, tales como: la mejora del diálogo, la presencia más marcada de la coordinación académica, una relación más acertada de discurso-acción y a generar más espacios de participación. En relación con los profesores, se tiende a **aspectos relacionados con capacidades y habilidades personales** como son: clases más dinámicas y motivadoras, como así también en **capacidad y habilidades de organización**, la actualización de contenidos, más articulación teoría –práctica, devoluciones más precisas de los trabajos prácticos, articulación entre materias, mejor organización de contenidos.

Como puede advertirse, los resultados nos muestran que tanto las fortalezas, como las debilidades y propuestas superadoras se centran sobre todo en torno a aspectos relacionados con las tres primeras dimensiones mencionadas por Carena (2009): la dimensión pedagógica-didáctica, la dimensión personal-comunitaria y la dimensión organizativa-institucional, no reparándose en absoluto en las dos últimas, que serían las más características y fundantes de un instituto de formación docente católico: la

dimensión social y la dimensión religiosa. Y es en esta instancia en donde surge la cuestión de la autorregulación en tanto instituto formador en función de los resultados de la evaluación realizada.

Decíamos que justamente la evaluación ha de servir para nutrir la dinámica de una institución, precisamente con el objetivo de mejora y ajuste.

No solo hemos de tener en cuenta aquellos aspectos que se han hecho evidentes, que están, aunque de manera deficitaria o que podrían mejorarse o directamente postularse si es que no están, sino también reparar en aquello que ni siquiera se menciona y no aparece de ninguna manera en el paso por el instituto de formación docente.

Tras la evaluación se puede reconocer el interés y la preocupación por cuestiones relacionadas con los aspectos académicos vinculados directamente con los procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo en el aula, en contacto con los alumnos o en instancias previas: la planificación didáctica, la conducción y orientación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la evaluación educativa, los proyectos o actividades académicas interdisciplinarias (dimensión pedagógica-didáctica).

También se puede vislumbrar, aunque no de manera tan marcada a través de las propuestas de los alumnos, una inquietud con respecto al clima institucional, a las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, el estilo de convivencia a los sistemas de comunicación informal (dimensión personal comunitaria).

Finalmente, y más que todo, aparecen postulados en torno a la organización y la gestión institucional, los sistemas de comunicación, el manejo de los aspectos organizativos, supervisión, acompañamiento y orientación a los docentes (dimensión organizativa-institucional)

Lo llamativo, como mencionáramos antes, es que los alumnos no hacen mención alguna de cuestiones relacionadas con las relaciones que puede la institución entablar con la comunidad en donde se halla, a la proyección hacia el medio social, a la atención pastoral, que posibilite la experiencia de fe sobre la realidad, reconociendo la dignidad de la persona humana, el derecho de todos a recibir los beneficios de la educación reconociendo las necesidades de los otros (dimensión social).

Tampoco hacen mención alguna de aspectos que dejen ver la identidad católica bien definida: viendo el paso por la institución no solamente a nivel de formación profesional, sino como una formación profesional que de lugar a la evangelización, a cierto apostolado y acción pastoral en virtud de su misión dirigida a formar la personalidad cristiana en una educación participativa (dimensión religiosa).

Surge entonces la gran pregunta: ¿estamos transmitiendo entonces, desde el equipo directivo como así también desde el profesorado mismo, valores, habilidades, creencias propias que hacen a la identidad de un Instituto de formación de formadores católico?

Sabemos que esa característica es la que tiene que diferenciarnos del resto de los Institutos de formación, y que la elección que hagan los alumnos debe llevarse a cabo considerando esa impronta que nos hace constituyentes de una propuesta diferente y con una identidad bien marcada.

Como docentes, como equipo directivo, en definitiva como seres humanos, nos hemos visto favorecidos por la evolución de nuestra mente, en las maneras y recursos con los que podemos manejarnos al momento de aprender. Existen dos comportamientos típicamente humanos por excelencia: la capacidad de monitoreo, y la de autorreflexión o autorregulación permanente. Ambas acciones posibilitan reflejar la complejidad de un sujeto que recibe la impronta de un contexto socio-histórico y, a su vez, cuenta con pensamientos propios de realidades objetivas. Schutz y DeCuir (2002) hacen referencia a esta idea cuando señalan que las percepciones desarrolladas a través de estos procesos reflexivos, conducen a entender o conocer acerca de la naturaleza de las experiencias subjetivas, de los objetos del mundo físico y de las realidades objetivas del pensamiento. Este conocimiento por parte del sujeto representarían las bases a través de las cuales se hacen las valoraciones y apreciaciones del mundo, tornándose éste el lugar desde donde emergen las emociones durante las transacciones de la persona con el mundo.

Precisamente, en un Instituto de formación docente con un perfil, con una identidad católica sobre todo debemos formar profesores/ aprendices estratégicos, reflexivos, críticos, cada vez más autónomos y autorregulados, pero partiendo de una dependencia inicial con sus formadores.

Zabalza (2011) señala que la dimensión personal de los docentes constituye un aspecto relevante de nuestra identidad profesional y que, como docentes y educadores, constituimos modelos a imitar por nuestros estudiantes. El autor afirma:

“Más que los contenidos disciplinares que les explicamos con afán, lo que les queda, es lo que nos ven hacer, la forma en que pensamos, la forma en que les tratamos y resolvemos los conflictos, la forma en que vivimos nuestra experiencia profesional con ellos y con nuestros colegas” (Zabalza, 2011, p: 64).

En un mismo sentido, el autor retoma las características que Bain (2004) encuentra en los buenos profesores y es que ellos tienen altas expectativas sobre sus alumnos pero a su vez cuentan con las destrezas necesarias para estimularlos a que den lo mejor de si mismos.

Por ello, si queremos tener alumnos metacognitivos, reflexivos y críticos, hemos de ser profesores con las mismas características. Si nos ven así, se formarán así.

Las actividades metacognitivas son los mecanismos autorregulatorios que emplea toda persona durante el intento activo de resolver problemas, implica: ser consciente de las propias limitaciones; conocer el repertorio de estrategias que se posee y su uso apropiado; identificar y definir los problemas; planificar y secuenciar las acciones necesarias para resolverlos y, supervisar, comprobar, revisar y evaluar la marcha de los planes y su efectividad.

De acuerdo con esta posición, algún tipo de conciencia y conocimiento explícito del propio funcionamiento cognitivo es una condición esencial para la solución eficiente de los problemas....la técnica se convierte en estrategia en el momento en que se tiene conocimiento sobre cuándo, dónde y cómo usarla....Por eso nos atrevemos a hablar de profesores aprendices/estratégicos, y porqué no de equipos directivos aprendices/estratégicos.

Autorregulación en esos términos, pues, la autoconciencia (a veces favorecida por opiniones y decires de los mismos alumnos) es un prerrequisito de la autorregulación. Gran parte del desarrollo consiste precisamente en un aumento progresivo del control sobre la propia actividad.

Carena (2009) afirma que la teoría pedagógica presente en la institución formadora de docentes de identidad católica se debe fundamentar en el amor como único medio que hace posible la educación integral, en la consideración de una educación

evangelizadora, desde una mirada transversal e integral de las disciplinas, y con una cosmovisión cristiana, siempre y cuando sea en una educación de calidad; en la producción de conocimientos y en la excelencia académica.

Para finalizar entonces: ... “Más que los contenidos disciplinares que les explicamos con afán, lo que les queda, es lo que nos ven hacer, la forma en que pensamos...”. No debemos olvidar estas palabras, no debemos olvidar que formamos parte de un Instituto de formación con identidad católica.

Actuemos como tales y comencemos a pensar lo que de una u otra manera con nuestro *ser y estar* como docentes estamos modelando: alumnos, seres humanos. Eso sí, de manera responsable pero disfrutando, tal cual afirma el epígrafe.

5. Bibliografía

Carena, S. (2009) Identidad de los Institutos Católicos de Formación Docente. CONSUDEC. Consejo Superior de Educación Católica. Comisión de Formación Docente.

García Garduño, J. M (2000) ¿Qué factores extraclase o sesgos afectan la evaluación docente en la educación superior? *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Volumen 5, Nº 10, 303-325.

Martínez Preciado, J. (2010) La construcción de indicadores y evaluación de la calidad en Centros Educativos. Seis experiencias en México. *REICE, Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, Volumen 8, Número 5, 133-153.

Sautu, R. (2007) *Práctica de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Editorial Lumiere. Bs. As.

Schutz, P. y J. DeCuir (2002) Inquiry on Emotions in Education. *Educational Psychologist*, 37 (2) 125-134.

Vasilachis de Gialdino, (2006) *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Gedisa. Barcelona.

Villarruel Fuentes, M. (2010) Calidad en la Educación Superior: un análisis reflexivo sobre la gestión de sus procesos en los Centros Educativos de América, *REICE, Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, Volumen 8, Número 5. 110-118.

Zabalza, M. y M. Cerdeiriña (2011) *Profesores y profesión docente. Entre el “ser” y el “estar”*. Educadores XXI, NARCEA.

