

INVESTIGACION PEDAGOGICA**Evaluación del desarrollo profesional docente: una necesidad del territorio****Teaching professional development evaluation: a territorial need.**

Lic. Clara Esther Gómez Gonzalvo

Msc. Lic. Educación. Profesor Asistente.

RESUMEN

La creación de nuevos escenarios docentes y la incorporación de profesionales a la actividad de la enseñanza, es hoy un hecho. La heterogeneidad de la formación de esos profesionales, la variada procedencia de los estudiantes, la inexperiencia de los directivos del sistema de salud en la actividad docente y la lejanía de los nuevos escenarios de los centros de tradición académica, son elementos que determinan la necesidad de trazar estrategias de desarrollo profesional docente a corto, mediano y largo plazo. Este trabajo tiene el objetivo de fundamentar teóricamente, la elección del modelo para la identificación y la evaluación de necesidades de desarrollo profesional docente, teniendo en cuenta las particularidades de nuestro contexto.

Palabras clave: Enseñanza; Educación profesional (métodos); Docente; Médico

ABSTRACT

Today is a fact the creation of new educational scenarios and the incorporation of professionals to the activity of the teaching. The heterogeneity of the formation of those professionals, the varied origin of the students, the inexperience of the directive of the system of health in the educational activity and the distance of the new scenarios of the centers of academic tradition, they are elements that determine the necessity to trace strategies of development educational professional to short, medium and long term. This work has the objective of basing theoretically, the election of the pattern for the identification and the evaluation of necessities of

development educational professional, keeping in mind the particularities of our context.

Key words: Teaching; Education professional (methods); Faculty; Medical

INTRODUCCIÓN

La creación de nuevos escenarios docentes en la educación superior cubana, es hoy una realidad. La matrícula universitaria total en el país alcanza ya, más de 510 000 estudiantes en este curso, atendidos por 122 000 profesores. Las Sedes Universitarias Municipales, ascienden a 3 150 en todo el país, incluidas las adscritas al Ministerio de Educación Superior, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación y el Instituto Nacional de Deporte y Recreación, según datos ofrecidos por el compañero Fidel, en el acto del 1ero de mayo del año 2006 en La Habana ⁽¹⁾.

En nuestra provincia, el sistema de salud pública, en la esfera docente, tiene un total de estudiantes de 3 686, incluidos todos los modelos pedagógicos y especialidades, atendidos por un claustro de 1 352 profesores con tendencia al aumento, en la medida en que el proceso de categorización docente avance.

En este complejo panorama, existen varios factores que conducen a la necesidad de diseñar estrategias de desarrollo profesional de los docentes. Estos factores ya identificados, no excluyen otros que pudieran existir.

1. Claustros heterogéneos desde el punto de vista de su formación: muchos profesores que imparten docencia no tienen formación pedagógica.

2. Los estudiantes también son de diversas

Recibido: 10 de marzo de 2006;

Aprobado: 8 de mayo de 2006.

Correspondencia

Lic. Clara Esther Gómez Gonzalvo
Departamento de Idiomas
Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos
Calle 51 A y Ave 5 de septiembre
Cienfuegos, Cuba, 55100.

procedencias: la enseñanza preuniversitaria, los cursos de superación para jóvenes, estudiantes de otras nacionalidades y cursos emergentes de formación. Esta situación requiere de una mayor pericia en el tratamiento a las diferencias individuales de los estudiantes.

3. La inexperiencia de muchos de los directivos de las sedes en la planificación, control y evaluación del Proceso Docente Educativo y del desempeño del personal docente.
4. La lejanía de los centros académicos de tradición, dificulta la accesibilidad para consultar decisiones con inmediatez.

Las estrategias de desarrollo profesional docente, llevadas adelante desde sus programas de formación *inservice*⁽²⁾, han presentado las siguientes dificultades, identificadas por Fullan⁽²⁾:

1. Excesivo número de cursos y actividades ineficaces.
2. Temas seleccionados por personas distintas a quienes van dirigidas los programas de formación.
3. Rara vez existe apoyo y estímulo para llevar la teoría a la práctica.
4. No es habitual el seguimiento y la evaluación a largo plazo.
5. Los programas rara vez se dirigen a las necesidades individuales y tienen en cuenta los problemas de lo docente.
6. Generalmente aglutinan profesores de distintas zonas geográficas, pero no tienen en cuenta la problemática diferencial, cuando estos profesores retornan a su centro.
7. Adolecen de base conceptual que justifique su diseño y de indicadores a través de los cuales se pueda comprobar su eficacia.
8. No se efectúa un seguimiento durante la implementación, ni se establece una *feedback* durante esa fase.

A pesar de que estos problemas han sido extraídos de otros contextos, las dificultades identificadas se ajustan a nuestra realidad.

Nos proponemos entonces, en este trabajo valorar nuestro contexto y determinar el marco teórico para la determinación del concepto de necesidades formativas, el modelo para su identificación y evaluación.

DESARROLLO

Los programas de desarrollo profesional, no siempre son fundamentados con los mismos motivos. Estos motivos constituyen necesidades formativas. Si se asume la definición de necesidades formativas de Mario De Miguel⁽³⁾, estas son el conjunto de actividades – formales e informales – que son percibidas, o sentidas como fundamentales para promover el desarrollo profesional de lo docente. Habría que adaptar esta

definición a las particularidades de nuestro contexto y a la disciplina Inglés. Dos aspectos que, de alguna manera, modifican este contexto.

Con respecto al contexto, los profesores que imparten docencia sin formación pedagógica y con escaso tiempo en la actividad, probablemente no puedan identificar sus carencias de manera objetiva, por lo que las instituciones en cada localidad, juegan un papel decisivo en la identificación de sus propias necesidades, con vistas a encausar el trabajo de los profesores noveles durante el período que requieran, para que estos sean capaces de llegar a la esencia de la actividad docente y de identificar sus necesidades desde una perspectiva individual.

Por otra parte, las necesidades formativas de un profesor de idiomas, del idioma inglés en particular, son más difíciles de suplir. El papel del profesor de idioma inglés en los nuevos enfoques de enseñanza, ha pasado de ser el centro de la actividad docente donde utiliza constantemente la lengua extranjera, al diseñador de actividades donde es facilitador, para que sean los estudiantes quienes practiquen el idioma. Por esta razón, para los docentes de idioma inglés habría que diseñar espacios donde no solo reflexionaran sobre su actividad docente, sino además para emplear esa otra lengua que conocen, y continuar desarrollando sus habilidades de expresión oral. En este sentido, hay que añadir al concepto de Mario De Miguel, de necesidades formativas, quién (el individuo o la institución) tiene esas necesidades, en qué momento se sienten o perciben y además, la disciplina a que pertenece el profesor en cuestión.

El diseño de una estrategia para el desarrollo profesional de profesores de idiomas, entendido como “capacitar al docente para comprender los procesos de enseñanza-aprendizaje y para resolver las situaciones que se presentan diariamente en las aulas, implica definir el desarrollo como un proceso constante”⁽³⁾.

Modelos para la identificación de necesidades

Una perspectiva general de los modelos para la identificación de necesidades, descritos en la bibliografía⁽⁴⁾ podría resumirse como sigue:

Modelo de Rosset

- Gira en torno al análisis de necesidades de formación.
- Elementos fundamentales: Situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, sentimientos, sus causas, posibles soluciones, fuentes de información, herramientas de obtención de datos.

Modelo de Kaufman

- Elementos fundamentales: Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.

* En prestación de servicios.

- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales, priorización de necesidades.
- Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:
 1. Tomar decisiones de planificar.
 2. Identificar los síntomas de los problemas.
 3. Determinar el campo de la planificación.
 4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
 5. Determinar las condiciones existentes.
 6. Determinar las condiciones que se requieren.
 7. Conciliar discrepancias de los participantes.
 8. Asignar prioridades entre discrepancias.
 9. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
 10. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Modelo de Cox

- Elementos fundamentales: Institución, profesional encargado de resolver el problema.
- Los problemas percibidos
 - por el profesional
 - por los implicados
- Características de los implicados.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar:
 - Tácticas para lograr las estrategias
 - Evaluación
 - Modificación, finalización o transferencia de la acción

Modelo de Witkin

- Establece niveles que suponen un proceso cíclico, cuyos resultados se aplican en el propio proceso.
- Primer nivel
 - Necesidades de los receptores del programa.
- Segundo nivel
 - Responsables de la planificación y/o gestión de los programas.
- Tercer nivel.
 - Recursos (equipamiento, transporte, condiciones laborales, etc.)

Diseño de J. McKillip

- Identificar usuarios y usos.
- Describir la población objetivo y del Centro de servicios.
- Dispersión, características demográficas, recursos, etc.
- Identificar necesidades.
- Descripción de los problemas de la población objetivo.
- Evaluar necesidades.

- Detectar las más importantes para los usuarios.
- Detectar las más importantes para el Centro.
- Comunicar los resultados a todos los implicados.

De acuerdo con el concepto de que el profesor es un aprendiz permanente, consideramos que el modelo más adecuado para la identificación de necesidades en nuestro contexto, es el diseñado por J. McKillip.

De los modelos utilizados en la **evaluación** de las necesidades, según Stufflebeam ⁽⁵⁾, se pueden agrupar en cuatro bloques:

- Discrepancia: Diferencia existente entre resultados deseados y logrados.
- Democrática: Deseada por la mayoría del grupo de referencia.
- Analítica: Dirección de la mejora basada en la información disponible para orientar la formación, partiendo de la situación actual.
- Diagnóstica: Deficiencia perjudicial, necesidad como ausencia o déficit.
- En este sentido, precisamos de la recogida de la información concreta para evaluar las necesidades.

Clasificación de las necesidades formativas de acuerdo a su orientación:

Las necesidades formativas docentes, se pueden agrupar en cuatro enfoques teóricos o paradigmas: ⁽⁶⁾

Evaluación basada en las carencias. Se orienta a detectar los déficit que los docentes presentan en determinadas áreas del conocimiento, que le impiden llevar a cabo una enseñanza eficaz. Se trata de aislar los factores que determinan la incompetencia del profesorado, con el fin de elaborar estrategias que posibiliten su desarrollo como profesor eficaz.

Evaluación orientada hacia el crecimiento. Parte de una consideración de la enseñanza como un proceso interactivo, donde los profesores a través de la reflexión, revisan su trabajo con el fin de detectar aspectos y habilidades que deben ser mejorados. El supuesto fundamental sobre el que se apoya esta corriente, es que el docente puede y debe aprender a mejorar, a través de la reflexión sobre la experiencia de su propia tarea.

Si tenemos en cuenta las características de nuestros contextos de enseñanza, ya descritas al inicio de este trabajo y la óptica del desarrollo profesional que hemos definido, es este paradigma el más adecuado para la evaluación de las necesidades de los docentes.

Evaluación desde la perspectiva del cambio. Este paradigma defiende la necesidad de que los sistemas educativos deben ser receptivos y pueden participar en los cambios sociales. Consecuentemente, el cambio debe formar parte de los procesos de enseñanza- aprendizaje, sin que se pueda eludir señalar la dirección u orientación, hacia donde se debe encaminar dicho

proceso en función de las necesidades sociales.

Este paradigma es esencial si tenemos en cuenta los nuevos enfoques de la actividad docente, que se orienta en el sistema de salud cubano, hacia una fusión con lo investigativo y lo asistencial, por lo que estaría resolviendo problemas sociales de mucha importancia; aunque esta arista no es objetivo del estudio, recomendamos que se asuma este paradigma en otros trabajos.

Evaluación centrada en la solución de problemas.

Desde esta perspectiva se considera que la enseñanza es una actividad compleja y que muchos de los problemas que abarca, escapan al control del profesorado por falta de formación o de medios. El objetivo es conocer los principales problemas percibidos por los profesores, para que los programas de formación se orienten principalmente a facilitar estrategias que

permitan su solución.

Según Pérez Campanero, ⁽⁷⁾ la evaluación de necesidades tiene las ventajas de que consigue el compromiso de los implicados, genera el apoyo de las instituciones, ahorra tiempo y esfuerzo en la planificación, ayuda a utilizar racionalmente los recursos, ofrece un marco objetivo, permite orientar los esfuerzos hacia las prioridades y proporciona información útil, organizada y sistemática.

Considerando las características del contexto actual, la enseñanza superior en el territorio y en particular la enseñanza del idioma inglés, identificamos también como ventajas las anteriormente señaladas y consideramos que es un imperativo realizar la evaluación de las necesidades formativas, en los claustros a nivel territorial, para trazar estrategias de desarrollo profesional a corto, mediano y largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Castro Ruz F. Discurso por la celebración del 1ro de Mayo. Granma. 2006 Mayo 2; p 4.
2. De Miguel M. Evaluación y desarrollo profesional docente. Oviedo: Ediciones KRK; 1993.p.18
3. De Miguel M. Evaluación de necesidades y desarrollo profesional docente. Oviedo: Ediciones KRK. 1993. p. 20-21.
4. Hatim Ricardo A. Identificación de necesidades de aprendizaje en perfeccionamiento profesional en Ciencias de la Salud. Ponencia para el Congreso Nacional de Educación Médica, La Habana, 1998. Rev Cubana Educ Med Super. 2003.17(1).
5. De Miguel M. Evaluación de necesidades y desarrollo profesional docente. Oviedo: Ediciones KRK; 1993. p. 23.
6. Eraut M. Inservice teacher education. En Dunkin, M: The international encyclopaedia of teaching a teacher education. Oxford: Pergamon Press; 1986.p. 192.
7. Pérez Campanero MP. Cómo detectar las necesidades de intervención socio-educativas. Madrid: Narcea; 2000