



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Anexo 1.

Título de la ponencia:

“PROPUESTA DE UN MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIO JURÍDICOS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE”.

Mesa de discusión:

V) Innovación institucional en el marco de las sociedades del conocimiento

E) el perfil del alumno de educación superior en el contexto de las sociedades del conocimiento

Tipo de ponencia: Reporte de investigación.

Datos de los autores:

Hernández Preciado Alfredo

Maestro en Educación

Teléfono: 36-69-34-18

Puesto actual: Profesor de tiempo completo en el Instituto Tecnológico de estudios Superiores de Occidente

Quintero Amador Guillermo:

Maestro en educación y candidato a doctor

Puesto actual: Teniente Coronel de la Fuerza Aérea Mexicana

Doctor Ortiz Marin Jorge E-mail: remixdance @ hot mail.com

Departamento de Finanzas del Centro Universitario de Ciencias Económico administrativas de la Universidad de Guadalajara

Abstract

Titulo del proyecto: “Propuesta de un modelo de evaluación docente del departamento de estudios socio jurídicos del instituto Tecnológico de estudios superiores de occidente”.

Dentro del mundo de la educación el tema de la “Evaluación” es sin duda considerado como de primer orden, toda vez que constatar la eficiencia de los actores que participan en la materialización de los procesos educativos, permite conocer si las estrategias aplicadas y los recursos empleados corresponden a los objetivos establecidos (derivación lógica de la Filosofía Institucional), y los alcanzados al final de un ciclo o periodo de tiempo definido.

Así, la “Evaluación” se erige como un obligado proceso que abarca todas las áreas en su muy particular ámbito de competencia, y que en un contexto general incluye “Los insumos” “Los procesos” y “Los productos”, tres grandes campos de estudio que definen el quehacer educacional en toda institución educativa superior.

Metodología de estudio

- a) Búsqueda de trabajos anteriores sobre el tema.
- b) Revisión de archivo muerto en la Institución.
- c) Localización de documentos de interés.
- d) Tras la revisión de diversos documentos, se procede a la comprobación de hipótesis, bajo método estadístico.
- e) Procesamiento e interpretación de resultados.
- f) Aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas.
- g) Elaboración de Conclusiones y recomendaciones.
- h) Presentación del modelo de evaluación propuesto.

Resultados obtenidos

EL INSTRUMENTO NO ES VÁLIDO, YA QUE EL GRADO DE PARTICIPACIÓN ES BAJO (-3.229), POR LO QUE TAMBIÉN LOS RESULTADOS NO SON SIGNIFICATIVOS.

Por lo tanto, el sistema no es utilizable para el diseño de programas para el desarrollo profesional de los profesores

Abstract

Project's Title: "proposal of teacher's evaluation in the department of socio legal studios in the Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente"

In the education world the Evaluation theme is considered without any doubt of first order, since, to probe the efficiency of the people who participate in the realization of the educative process, allows to know if the strategies applied and the resources utilized correspond to the objectives established, (logical derivation of the institutional philosophy), and the goals reached at the end of a definite period of time.

Thus, the evaluation becomes an obligatory process that covers all the areas related with this field and in its general context includes the "raw material" and "the products", three great fields of study that define the educational work in all superior educational institution

Methodology of study

- a) Search of last works about the theme
- b) Review of useless file in the institution
- c) Locate interest papers
- d) After reviewing several papers, the hypothesis is checked, under statistic method
- e) Procesamiento e interpretación de resultados.
- f) Accept or reject the hypothesis created
- g) Elaborate the findings and recommendations
- h) Present the evaluation model proposal

Results obtained

The instrument is not valid, since the grade of participation is low (-3.229), as a result also the results are not meaningful.

As a consequence, the system is not usable for the design of programs for the teachers' professional development.

Titulo del proyecto: “Propuesta de un modelo de evaluación docente del departamento de estudios socio jurídicos del instituto Tecnológico de estudios superiores de occidente”.

INTRODUCCIÓN

Dentro del mundo de la educación el tema de la “Evaluación” es sin duda considerado como de primer orden, toda vez que constatar la eficiencia de los actores que participan en la materialización de los procesos educativos, permite conocer si las estrategias aplicadas y los recursos empleados corresponden a los objetivos establecidos (derivación lógica de la Filosofía Institucional), y los alcanzados al final de un ciclo o periodo de tiempo definido.

Así, la “Evaluación” se erige como un obligado proceso que abarca todas las áreas en su muy particular ámbito de competencia, y que en un contexto general incluye “Los insumos” “Los procesos” y “Los productos”, tres grandes campos de estudio que definen el quehacer educacional en toda institución educativa superior.

Ahora bien, dentro de este marco de la “Evaluación Institucional” sobresalen como actores fundamentales de los referidos procesos: LOS ALUMNOS, vértice en el que convergen la suma de conocimientos, capacidades, aptitudes y valores que en función de un perfil, moldearán al nuevo profesionista; y los PROFESORES, agentes del cambio en la adquisición de conocimientos y competencias.

Siendo los profesores el vínculo indispensable entre los subsistemas de planeación y enseñanza, la docencia como actividad destinada a la transmisión de contenidos, se ha convertido en foco de prioritaria atención en los procesos de evaluación, toda vez que cualificar la eficiencia de esta labor es indicativo de que lo planeado (programas de estudio), corresponde a los resultados esperados.

De esta manera, el presente trabajo pretende profundizar a través de la correspondiente investigación, en este particular y prominente campo de la “Evaluación Educativa” el cual se tomará para efectos del estudio y su aplicación práctica el ejemplo de la implantación del modelo en una academia del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO

DELIMITACIÓN.

De acuerdo a lo expuesto con anterioridad, la estructura organizacional con la que cuenta el Departamento de Estudios Sociopolíticos y jurídicos (DSOJ) del ITESO, se encuentra dividida por áreas de conocimiento o academias a saber: Administrativa, Civil, Constitucional, Filosofía, Fiscal, Historia, Internacional, Laboral, Maestría, Política, Mercantil, Metodología, Penal, Relaciones Internacionales y Social; dentro de estas áreas o academias se encuentran los diferentes equipos de profesores, espacio en el que se estima implementar el presente modelo.

De las diferentes áreas de conocimiento o academias se escogieron dos que por sus características, se consideran las más idóneas; en virtud que se cuenta con profesores interesados en el modelo que se propone.

Y es precisamente a partir de los resultados que se obtengan, la difusión de los mismos y la aprobación de las autoridades educativas correspondientes, que las demás áreas de conocimiento o academias se podrán involucrar.

Las áreas de conocimiento o academias para la aplicación son: historia con 8 profesores (docentes con una antigüedad en la institución de 4 años en promedio y que cuentan con espacios para reuniones de trabajo, y manifiestan interés de superación tanto personal como de los alumnos), la otra área de conocimiento o academia es la Laboral que cuenta con 17 profesores con un promedio de antigüedad de 5 años dentro de la Institución que cuentan también con el tiempo y el interés necesarios para la materialización del modelo.

Cabe hacer mención, que el jefe del Departamento es uno de los más interesados en la realización de esta propuesta que promete no sólo generar teoría en materia de evaluación docente, sino sumarse a los esfuerzos de una eficiente administración educativa.

JUSTIFICACIÓN.

Evaluar, es una actividad fundamental en toda organización tanto industrial como de servicio. Si en las empresas es importante verificar si un proyecto de relevancia dio los resultados previstos, con mayor razón en una institución de educación superior donde el profesor no solamente es el transmisor de conocimientos sino más bien el formador de profesionistas al servicio de la sociedad. Así, toda Institución de educación superior en sus programas institucionales, contempla la evaluación en cada uno de sus departamentos. En esta actividad los esfuerzos se han centrado en aspectos de naturaleza administrativa y restan importancia a la función académica.

Evaluar lo académico en un sentido amplio trae consigo el conocimiento de la calidad del servicio educativo brindado, el papel que desempeñan los múltiples y distintos componentes que inciden en el proceso educativo de la institución.

En un sentido más preciso evaluar el proceso enseñanza-aprendizaje es la actividad mediante la cual podemos averiguar y analizar el resultado que el servicio educativo ha tenido en los alumnos a través de las autoridades y maestros. Dicho de otra manera es el conocimiento obtenido a través de la medición de su desempeño, del impacto en el alumnado o también en el cumplimiento o no de los objetivos previamente establecidos. Para nuestro caso de estudio el fin último será mejorar la calidad de la educación y crear una cultura de evaluación, objetivos que deben ser claros y conocidos por todos los que intervienen en los referidos procesos de evaluación.

Para el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) es importante el establecer sistemas de evaluación sobre el desempeño docente, que proporcionen información relevante para conocer el estado real que guarda dicha actividad.

El Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos se ha replanteado el proceso de evaluación para buscar alternativas de mejora académica y superación de su personal docente.

El modelo que se presenta busca lograr hacer de la evaluación un proceso de desempeño docente y no solo un acontecimiento administrativo

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Dentro del contexto “Instituciones de educación superior” parece ser que un gran número de investigaciones realizadas sobre “Excelencia académica”; coinciden en colocar al desempeño docente como centro de atención, de cuyos estándares derivan conceptos de “Alta”, “Mediana” o “Baja” calidad. Así, la eficiencia de la actividad académica es reflejo no sólo de un buen aprovechamiento en los alumnos, sino de elevados índices de eficiencia Terminal y sobre todo del impacto que los egresados tienen al ser incorporados al sector productivo (o de prestación de servicios), en puestos de relativa importancia.

Sin detrimento de la concordancia que los demás organismos tienen para la consecución de los objetivos institucionales, el desempeño docente es y ha sido el punto clave en la materialización de los esfuerzos de Dirección, Planeación y Administración escolar.

De esta manera, “Evaluar” la eficiencia de la figura central de los procesos enseñanza – aprendizaje, ha sido concebida como una valoración de las competencias de los profesores, que permita obtener elementos de juicio como valiosos auxiliares en la toma de decisiones, orientadas desde luego a mejorar la calidad del servicio educacional.

En virtud de lo anterior, las universidades han establecido sistemas de medición de la calidad de sus procesos educativos, los cuales están creando imágenes de control administrativo más que de retroalimentación tanto para el alumno como para el profesor.

METODOLOGIA DE ESTUDIO

- a) Búsqueda de trabajos anteriores sobre el tema.
- b) Revisión de archivo muerto en la Institución.
- c) Localización de documentos de interés.
- d) Tras la revisión de diversos documentos, se procede a la comprobación de hipótesis, bajo método estadístico.
- e) Procesamiento e interpretación de resultados.

- f) Aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas.
- g) Elaboración de Conclusiones y recomendaciones.
- h) Presentación del modelo de evaluación propuesto.

PRINCIPALES HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

HIPÓTESIS DE TRABAJO:

Si el instrumento que se aplica para recopilar información sobre el desempeño docente no es válido, los resultados que se obtienen no son significativos.

HIPÓTESIS NULA:

El sistema actual de evaluación de desempeño docente no se puede utilizar como base para la creación de programas de desarrollo profesional de los maestros.

HIPÓTESIS DE TRABAJO:

Si el instrumento que se aplica para recopilar información sobre el desempeño docente no es válido, los resultados que se obtienen no son significativos

EL INSTRUMENTO NO ES VÁLIDO, YA QUE EL GRADO DE PARTICIPACIÓN ES BAJO (-3.229), POR LO QUE TAMBIÉN LOS RESULTADOS NO SON SIGNIFICATIVOS.

Por lo tanto, el sistema no es utilizable para el diseño de programas para el desarrollo profesional de los profesores

Modelo de evaluación.

Definición de evaluación: Existen en la literatura infinidad de definiciones sobre el tema. Por lo general se observa en ellas una triple tendencia u orientación que son:

- a) Evaluación para determinar el logro de objetivos.
- b) Evaluación como ayuda para la toma de decisiones.
- c) Evaluación para determinar el valor social.

Otra serie de definiciones, enfatizan en los procedimientos de la evaluación. Se señalan a continuación una serie de definiciones ejemplificando, cada uno de los elementos antes señalados.

Por evaluación se entienden los procedimientos, mediante los cuales se estudian los programas con el fin de validar su eficiencia en el logro de los objetivos que estos señalan. (Greenberg, 1968).

La evaluación es un procedimiento para recolectar y usar información útil en la toma de decisiones de un programa educativo. (Cronbach 1963).

La evaluación es un intento orientado a determinar la validez y utilidad de algo. (Glass 1971).

Es el proceso mediante el cual se delinea, se obtiene y se proporciona información útil, que ayude en la toma de decisiones. (Stufflebean 1969).

El diseño de evaluación:

Previo a cualquier estudio evaluativo es preciso cuestionarse sobre los siguientes aspectos:

- 1.- ¿Qué objetivos voy a evaluar?
- 2.- ¿Qué tanta información requiero?.
- 3.- ¿Quién recopila la información?.
- 4.- ¿En base a qué criterios cualitativos voy a evaluar?.
- 5.- ¿Qué estándares numéricos espero alcanzar?.
- 6.- ¿Qué tipo de decisiones van a tomarse?.
- 7.- ¿Qué tipos de instrumentos voy a diseñar?.
- 8.- ¿Qué tipo de medición se utilizará?.
- 9.- ¿Para qué personas es la información?.
- 10.- ¿Cómo va a darse la información?.
- 11.- ¿Quién tomará las decisiones?.
- 12.- ¿Cuándo debe terminarse la evaluación?.
- 13.- ¿Cuándo deberá hacerse la evaluación?.
- 14.- ¿Quién deberá hacer la evaluación?.
- 15.- ¿Para qué se evalúa?.
- 16.- ¿Qué beneficios trae la evaluación?.
- 17.- ¿Qué recursos, humanos, materiales, económicos, tecnológicos y de tiempo se necesitan para realizar la evaluación?.

Todos estos cuestionamientos ayudarán a situar adecuadamente todo el proceso de evaluación. Posiblemente surjan al realizar la evaluación otros cuestionamientos, propios del proyecto concreto en el que se trabaja.

El modelo de evaluación.

Los modelos de evaluación son representaciones gráficas de la realidad en el que se especifican los elementos constitutivos de la misma y sus interrelaciones. Puede decirse que en general los

modelos están concebidos como un sistema en el que los elementos interactúan entre sí en vistas a un fin o meta determinado.

Las contribuciones del modelo:

¿Qué contribuciones hace el modelo sobre una metodología a seguir?.

DEFINICIÓN:

Es el proceso mediante el cual se define, se obtiene información útil para comparar el desempeño del profesor con el perfil del mismo de acuerdo a su área académica.

Características:

Identificar las discrepancias que existen entre el desempeño del profesor y el perfil del mismo de acuerdo a su área académica.

El modelo sugiere el trabajo de evaluación como participativo entre un equipo de profesores, directivos y alumnos.

Es un modelo “formativo y de retroalimentación para el profesor”.

Evaluación sumativa:

Es la que se realiza al final de una etapa de operacionalización del programa, o al final de todo el proceso. Es la evaluación final del programa y muchas veces se hace con la intención de ver su efectividad y tomar decisiones sobre terminarlo o continuarlo. Se realiza también para compararlo con otros programas y decidir sobre el mejor.

En términos generales este tipo de evaluación se realiza con el fin de determinar logros y nivel de satisfacción producido por un programa.

El diseño de evaluación:

Previo a cualquier estudio evaluativo es preciso cuestionarse sobre los siguientes aspectos:

- 1.- ¿Qué objetivos voy a evaluar?
- 2.- ¿Qué tanta información requiero?.
- 3.- ¿Quién recopila la información?.
- 4.- ¿En base a qué criterios cualitativos voy a evaluar?.
- 5.- ¿Qué estándares numéricos espero alcanzar?.
- 6.- ¿Qué tipo de decisiones van a tomarse?.
- 7.- ¿Qué tipos de instrumentos voy a diseñar?.

- 8.- ¿Qué tipo de medición se utilizará?
- 9.- ¿Para qué personas es la información?
- 10.- ¿Cómo va a darse la información?
- 11.- ¿Quién tomará las decisiones?
- 12.- ¿Cuándo debe terminarse la evaluación?
- 13.- ¿Cuándo deberá hacerse la evaluación?
- 14.- ¿Quién deberá hacer la evaluación?
- 15.- ¿Para qué se evalúa?
- 16.- ¿Qué beneficios trae la evaluación?
- 17.- ¿Qué recursos, humanos, materiales, económicos, tecnológicos y de tiempo se necesitan para realizar la evaluación?

Todos estos cuestionamientos ayudarán a situar adecuadamente todo el proceso de evaluación. Posiblemente surjan al realizar la evaluación otros cuestionamientos, propios del proyecto concreto en el que se trabaja.

El modelo de evaluación.

Los modelos de evaluación son representaciones gráficas de la realidad en el que se especifican los elementos constitutivos de la misma y sus interrelaciones. Puede decirse que en general los modelos están concebidos como un sistema en el que los elementos interactúan entre sí en vistas a un fin o meta determinado.

Se señalan a continuación las preguntas que hipotéticamente deberían conformar un modelo:

1.- Definición:

¿Cómo describe el autor el proceso de evaluación?

2.- Propósito:

¿Cuál es la meta final del proceso evaluativo?

¿Es el diseño propuesto consistente con la definición y el propósito señalado al proceso?.

3.- Énfasis del modelo:

¿Cuáles son las características propias del modelo que lo hacen diferente a otro u otros?

4.- El papel que desempeña el evaluador:

¿Qué responsabilidades y obligaciones se señalan al evaluador?.

¿Qué autoridad se le da al evaluador?.

¿Qué variantes presenta este elemento en relación a otras modalidades de evaluación?

Las modalidades de “toma de decisiones”:

¿Qué tipos de decisiones sugiere el autor del modelo?

¿Qué similitudes y diferencias tienen éstas con las propuestas por otros modelos?

6.- La relación existente con los objetivos:

¿ Son las metas del programa de evaluación, elemento esencial del modelo?.

¿Qué papel juegan los objetivos en el diseño de evaluación?

7.- Los tipos de evaluación propuestos:

¿Qué tipos de evaluación propone el modelo?

¿Qué términos se utilizan para usar estas variables?

8.- Los elementos teóricos propuestos:

¿Cuáles son los elementos teóricos que propone el modelo?

¿Incluyen los elementos, las relaciones lógicas entre los términos propuestos en este modelo y la de otros?

9.- Los criterios para juzgar la evaluación:

¿ Propone el modelo criterios para evaluar la evaluación?.

¿ Están explícitos estos criterios en el modelo?

10.- Implicaciones para el diseño evaluativo:

¿Qué estructuras propone el modelo para el diseño de evaluación?.

¿ Qué procedimientos se sugieren?.

¿ Qué contenidos se sugieren para cada tipo de evaluación para facilitar su implementación?.

11.- Las contribuciones del modelo:

¿Qué contribuciones hace el modelo sobre una metodología a seguir?.

Modelo: Es el proceso mediante el cual se define, se obtiene información útil para comparar el desempeño del profesor con el perfil del mismo de acuerdo a su área académica.

CARACTERÍSTICAS:

Identificar las discrepancias que existen entre el desempeño del profesor y el perfil del mismo de acuerdo a su área académica.

El modelo sugiere el trabajo de evaluación como participativo entre un equipo de profesores, directivos y alumnos.

Es un modelo “formativo y de retroalimentación para el profesor”

DECISIONES:

La información debe desembocar en reportes que contengan recomendaciones que ayuden a los profesores y al equipo a tomar decisiones.

Decisiones de planeación.

Decisiones de estructuración.

Decisiones de implementación.

Decisiones de reciclaje.

Decisiones de terminación.

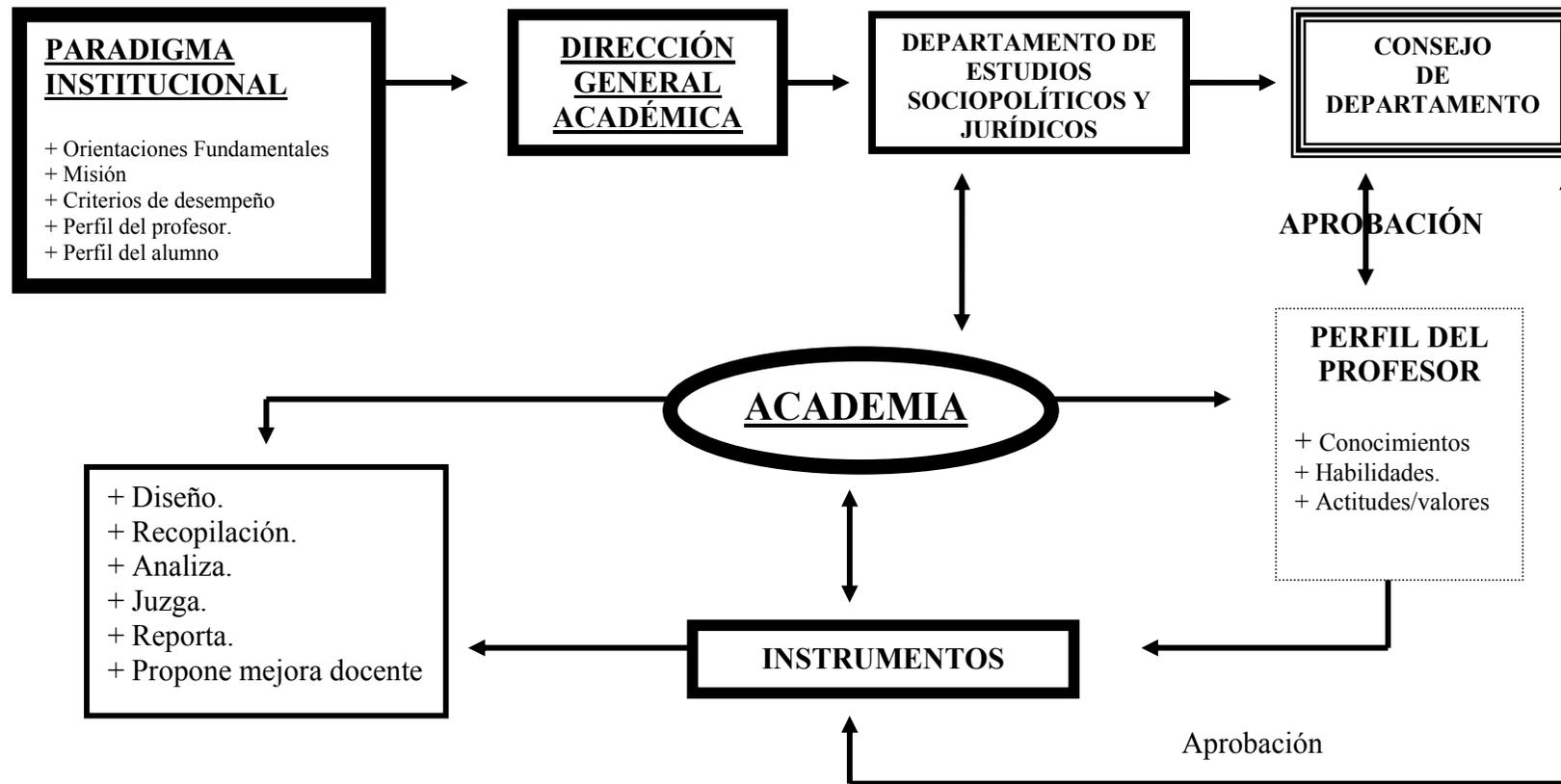
Decisiones de continuación.

TIPO DE EVALUACIÓN:

Evaluación del perfil de profesor diseñado por su área académica.

Evaluación de los objetivos del modelo.

Evaluación del modelo.



Propuesta de modelo de evaluación

ESCENARIO POSIBLE

De acuerdo al modelo anterior se presenta el desarrollo del mismo en el momento de su aplicación, cada uno de los números representa un marco normativo o bien un paso a seguir.

Es importante señalar que de acuerdo a lo presentado a lo largo del presente trabajo el tener y/o formar equipos de académicos es el centro de desarrollo para este modelo, es decir la academia es el corazón del modelo.

1.- Paradigma Institucional: entiéndase por como el marco referencial para el diseño y elaboración del perfil del profesor, los documentos señalados así como la explicación de los mismos si es necesario se proporcionará a la academia. Estos documentos son divulgados dentro de la Universidad como los documentos que manifiestan el que, el por que y el para qué de la existencia del ITESO.

2.- La Dirección General Académica: Es la encargada de dirigir y administrar todas las áreas académicas de la Universidad, además de velar por conseguir y mantener la excelencia en la investigación, docencia y difusión, así como el mejoramiento de la calidad moral y humana de los alumnos, profesores y profesionales que egresan de la Universidad.

La Dirección General Académica dentro del modelo es quien apoya, asesora y solicita al Departamento la existencia de las academias y se les proporcione el apoyo necesario para que el modelo pueda desarrollarse dentro del paradigma y normas establecidas por el ITESO:

3.- Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos: La función básica del Departamento es la de inspirar, planear, dirigir, y evaluar la actividad académica del Departamento en diálogo con el Consejo de Departamento y a la luz que conforma el paradigma Institucional así como a las disposiciones de las instancias de autoridad de la Dirección General Académica.

Dentro del modelo es el lugar donde la academia tiene su lugar de existencia, por lo cual el Departamento es quien le proporciona el apoyo material y humano para que ésta se desarrolle de acuerdo al paradigma Institucional.

4.- Consejo de Departamento: Es un organismo colegiado responsable de inspirar, impulsar, planear, dirigir dar seguimiento y evaluar la marcha en general del Departamento, en diálogo y coordinación con el jefe del Departamento dentro del paradigma Institucional.

Para el desarrollo del modelo el Consejo Departamental es quien recibe y aprueba el Perfil de Profesor, así como los instrumentos diseñados por la academia; mediante el diálogo, análisis y comparación de éstos con los documentos que conforman el paradigma Institucional.

5.- Academia: Es un equipo de profesores que puede tomar parte o abonar al objeto de estudio del Departamento y que formula y/o actualiza da seguimiento a los programas de las asignaturas que les corresponden de acuerdo a su objeto de estudio.

Elabora su plan de trabajo anual y es sometido a la aprobación del Consejo de Departamento así como los resultados de sus evaluaciones.

Es aquí donde el modelo que se propone se debe desarrollar para ello en necesario que el encargado de academia sea una persona que conozca el paradigma Institucional, tenga liderazgo moral e intelectual ante sus compañeros de academia, capacidad de negociación ante las autoridades,.

Cada academia deberá elaborar su perfil de profesor que tenga los siguientes elementos:

- a) su base sean los documentos que conforman el paradigma Institucional.
- b) que el perfil sea elaborado de acuerdo al objeto de estudio de su academia y del Departamento.
- c) en su elaboración debe manifestar que conocimientos, que habilidades y que actitudes y/o valores deberá tener un profesor de esa academia
- d) presentar un documento con el perfil de profesor de la academia el cual estará aprobado por todos los participantes de la misma

Para este proceso de elaboración será dirigido por el encargado de academia y el trabajo se hará en el tiempo necesario que cada academia juzgue pertinente.

6.- Perfil del Profesor: Este es un documento elaborado y aprobado por todos los profesores pertenecientes a una academia, contiene la descripción de cuales son los conocimientos, habilidades, actitudes y/o valores de un profesor perteneciente a esa academia del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO.

Este documento será enviado por el encargado de la academia al Consejo Departamental para que este apruebe dicho perfil.

7.- Aprobación: Es el paso en el cual el Consejo Departamental dará su aprobación al perfil de profesor elaborado por la academia. La finalidad de que el Consejo de Departamento apruebe es para que dicho perfil no se salga del paradigma Institucional.

8.- Instrumentos: Cuando el Consejo de Departamento apruebe el perfil del profesor, la academia procederá a diseñar el o los instrumentos que proporcionen información válida y pertinente para sus profesores, es decir, la academia diseñará instrumentos para hacer análisis comparativos entre información recopilada de los alumnos sobre un profesor comparado con el profesor ideal manifestado en el perfil.

Cada academia decide que preguntas de qué tipo, cuando aplica quien aplica, como se analizara, quien reportará. Este es un trabajo que la academia deberá diseñar y hacer dentro de ella.

Elaborado el o los instrumentos, el encargado de academia enviará al Consejo departamental para que éste revise y apruebe dichos instrumentos. El documento deberá contener, el o los instrumentos así como la justificación de los mismos.

9.- Aprobación: El Consejo Departamental, después de hacer un análisis de los instrumentos, aprobará o sugerirá cambios si los instrumentos se salen del paradigma Institucional.

Regresa a la academia los instrumentos aprobados.

10.- La academia aplicará, procesará analizará juzgará, reportará y propondrá mejoras concretas de superación de su equipo de profesores. La academia proporcionará calificaciones de desempeño de sus profesores, de dos tipos cuantitativa y sobre todo cualitativa.

Dicha información no se publicará ni siquiera al interior de la academia, se presentarán reportes a la academia del desempeño del equipo perteneciente a la academia, pero siempre con la finalidad de proponer mejoras, El o los instrumentos de recopilación de información no deberán ser tomados como elementos para la separación de profesores de la academia o de la Institución, ya que el modelo está centrado en la academia no en la toma de decisiones administrativas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Es importante señalar que de acuerdo a lo presentado en este trabajo el tener y/o formar equipos de académicos es el centro de desarrollo para este modelo, es decir la academia es el corazón del modelo.

Todo modelo debe tener una fundamentación teórica y práctica para que tenga valor en sí mismo;

¿Que se evalúa?

Una serie de criterios previamente establecidos por la Administración, cuya finalidad es cuantificar el desempeño de los profesores bajo una escala.

¿Para que se evalúa?

Toma de decisiones institucionales relacionadas con programas de capacitación docente.

¿Como se evalúa?

A través de un proceso de recopilación de información mediante cuestionarios y el empleo de terminales computacionales.

BIBLIOGRAFÍA

Bailey, G. D. (1981), *Teacher self-assessment: a means for improving classroom instruction*, Washington, DC, National Education Association.

Barber, L. W. (1985), *Improving teacher performance: Formative evaluation*, Bloomington, IN, Phi Delta Kappa.

Borg, W. R.; Kallenbach, M. M.; Morris, M. Y; Friebel, A. (1968), *The effects of videotape feedback and microteaching in a teacher training mode*, Berkeley, CA, Far West Laboratory for Educational Research and Development.

Carroll, J.G. (1981), "Faculty self-assessment", en J.Millman (Ed.), *Handbook of teacher evaluation* (pág. 180-200), Sage Publications E. U. A. Beverly Hills, CA,.

Dugas, D.G. (1967), " Micro-teaching: A promising medium for teacher training", *The Modern Language Journal* (marzo), 161-166

Gwinnett County Public Schools (1985), *School-based administrators performance evaluation*, Lawrenceville, Ga.

Lewis, S. Y Barber, L. W. (Eds.) (1986), *Improving your own instruction: self-assessment and peer review*, Bloomington, IN, Phi Delta Kappa.

Silver, H. F. Y Hanson, J. R. (1980), *Teacher self-assessment*, Moorestown, NJ, Hanson, Silver y Associates.

Sweeney, J. M. Y Grasha, A. F. (1978), "Improving teaching through faculty development triads", *Improving College and University Teaching Yearbook*, Oregon State University Press.