

El impacto de la evaluación del desempeño pedagógico profesional en los profesores del Instituto Medio Politécnico da Lunda-Sul, Angola

The impact of the evaluation of the professional pedagogical performance in the teachers of the Instituto Medio Politécnico da Lunda-Sul, Angola

MSc. Abreu Jacinto Teresa Cacima. Profesor de Análise Económica y Finanzas Locales en Instituto Médio Politécnico da Lunda-Sul Saurimo Angola, graduado en Agregación Pedagógica y Administración Y Gestión, Máster en Desarrollo Sustentable, Universidad Lueji AN´Kond Lunda-Sul Angola, doctorando en Ciencias Pedagógica, Universidad de Ciencias Pedagógica Enrique José Varona, La Habana, Cuba.
Correo abreujacinto1986@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5687-1487>

Recibido: diciembre de 2020

Aprobado: septiembre de 2021

Resumen

El estudio se basó en la evaluación del desempeño pedagógico profesional y pretendemos llegar a las concepciones de los docentes sobre el impacto de la evaluación del desempeño en el desarrollo de esa escuela. En esta investigación, adoptamos una metodología mixta, realizamos entrevistas semiestructuradas, sustentadas en una metodología cualitativa, y aplicamos una encuesta, asistida por una metodología cuantitativa. Los resultados obtenidos confirmaron la importancia de la evaluación del desempeño pedagógico para la mejora de las prácticas educativas de los docentes y el consecuente éxito educativo de los estudiantes y, de igual forma, se configuró como un activo para su desarrollo profesional. Si la evaluación, por un lado, requiere un mayor cuidado en el trabajo, contribuyendo a la mejora de la docencia, al éxito de los alumnos y, en consecuencia, a la imagen de la escuela, por otro lado, los horarios dificultan el trabajo colaborativo y la reflexión conjunta, con impactos negativos en el desarrollo organizacional.

Palabras clave: El Impacto de la Evaluación, desempeño pedagógico, profesional.

Abstract

The study was based on the evaluation of professional pedagogical performance and we intend to reach the teachers' conceptions about the impact of performance evaluation on the development of that school. In this research, we adopt a mixed methodology, we carry out semi-structured interviews, supported by a qualitative methodology, and we apply a survey, assisted by a quantitative methodology. The results obtained confirmed the importance of the evaluation of pedagogical performance for the improvement of the educational practices of teachers and the consequent educational success of students and, in the same way, it was configured as an asset for their professional development.

If the evaluation, on the one hand, requires greater care at work, contributing to the improvement of teaching, the success of the students and, consequently, the image of the school, on the other hand, the schedules make work difficult collaborative and joint reflection, with negative impacts on organizational development.

Keywords: The Impact of the Evaluation, pedagogical performance, professional.



Introducción

En los últimos años, el tema “Evaluación” se ha centrado cada vez más en todas las empresas y también en las Escuelas. Esta evaluación ha ocupado un gran espacio de debate en los medios de comunicación y una preocupación creciente, en todo el mundo, de los responsables políticos, los investigadores, los docentes y la población en general.

La educación, a su vez, está estrechamente vinculada no solo a la evaluación de estudiantes y profesores, sino también a la evaluación de las escuelas.

En este sentido, la evaluación del desempeño, además del rol de indicador del desarrollo profesional de los docentes, tiene las siguientes funciones: gestión de los resultados del aprendizaje, relevamiento de las necesidades formativas con el fin de resolver problemas y mejorar las prácticas pedagógicas y un aporte al éxito. y desarrollo organizacional de las escuelas.

También se destacan las grandes dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la escuela. Como docente que día a día afronta todas estas realidades, como siente y observa, en el ámbito laboral, una creciente preocupación por parte de todos los docentes con respecto a este tema que, al ser un proceso crucial, siempre nos lleva a una polémica, y eso, despertó el interés por la elaboración de este artículo. Para abordar nuestro error, se propone la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el impacto de la evaluación pedagógica en el desempeño de los profesores de la Escuela Politécnica de Lunda-Sul?

Este artículo tiene como objetivo analizar cómo el modelo de evaluación actual es percibido por los docentes que participan en este estudio, en el desempeño de su función y en el desarrollo organizacional de la escuela. Para desarrollar esta investigación, a partir de las preguntas del estudio y de los objetivos que pretendemos alcanzar, optamos por una metodología de investigación cualitativa o naturalista. Como técnica de recolección de datos, se aplicó la entrevista y su objetivo es producir un discurso sobre un tema determinado, en el ámbito de la problemática a investigar. Permite al investigador conocer cómo los diferentes actores interpretan ciertos aspectos del problema. Al tratarse de un estudio de caso exploratorio, los resultados no son generalizables, aunque pueden constituir una referencia y un punto de partida para la reflexión en el contexto del estudio, hecho que consideramos relevante.

Marco teórico

Breve reseña histórica de la evaluación del desempeño pedagógico en Angola.

Después de la independencia, Angola se enfrentó a la existencia de un sistema educativo totalmente inspirado en el modelo portugués con infraestructura escolar generalmente ubicada en centros urbanos, con escasa accesibilidad y equidad en relación con las poblaciones indígenas, lo que resultó en tasas de escolaridad muy bajas y una alta tasa de analfabetismo que rondaba el 85% de la población.

El sector de la educación ha experimentado una rápida transformación desde la época de la guerra en 2002. Desde la aprobación de la Ley Básica del Sistema Educativo a fines de 2001, el Gobierno ha implementado una reforma integral del sistema educativo al mismo tiempo. acceso ampliado a la educación. Como había muchos más niños en la escuela, la atención comenzó a cambiar de simplemente ampliar el acceso a mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Aprovechando el fuerte crecimiento económico de la última década, Angola institucionalizó 6 años de educación primaria obligatoria y gratuita, lanzó una reforma curricular, construyó muchas infraestructuras escolares y contrató a un gran número de maestros. Como resultado, entre 2002 y 2008, el número de aulas se duplicó con creces, tanto en la escuela primaria como en la secundaria, mientras que el personal docente creció al mismo ritmo. Sin embargo, la reforma educativa en Angola, que comenzó a implementarse en 2004, revela serias deficiencias que pueden comprometer la ya deficiente calidad de la educación en el país. El 13/01, trajo cambios importantes en el sistema educativo.

Las modificaciones aprobadas incluyeron nuevas divisiones de niveles docentes, cambios en el sistema de evaluación de los estudiantes, creación de nuevas asignaturas y reformulación, de manera experimental, la ley cubrió a los estudiantes que ingresaron por primera vez a Educación Infantil. Durante los años siguientes, la reforma se fue ampliando paulatinamente, alcanzando los años restantes de escolaridad, hasta abarcar todo el sistema educativo en 2012. En ese año se iniciaron los preparativos para realizar una evaluación global del sistema de reforma.

Para el éxito del proyecto de reforma, las condiciones para velar por su funcionamiento, con énfasis en la adecuación del sistema de administración y gestión a nivel central y local. La comprensión de que la educación y la formación son fundamentales para una mayor igualdad y justicia llevó al Gobierno a otorgar especial importancia a la educación primaria, ya que esta fase es importante en la formación de la personalidad del individuo. De esta forma, la reforma generó varias modificaciones.

En primer lugar, la formación básica pasó de ocho a nueve años. En segundo lugar, la educación secundaria de carácter propedéutico que finalizaba en el undécimo o tercer año se trasladó al duodécimo grado. Asimismo, con el duodécimo grado, la educación vocacional terminal se trasladó al decimotercer grado. La maestra que impartió los cuatro años de educación primaria pasó a impartir clases hasta el sexto grado.

Objetivos y objeto de la evaluación

Valorar significa determinar el valor, comprender, apreciar el mérito, reconocer la grandeza, la fuerza o la intensidad (Diccionario Porto Editora, 1999).

Evaluar es comparar "datos fácticos" ("lo real", "lo existente") con lo deseado, lo esperado, lo ideal, que se compone de normas, objetivos o criterios, y permite asignar un valor, una utilidad o un significado. a los datos concretos que constituyen lo anterior". (Lesne, 1984; Guba y Lincoln, 1985a, citado por Rodrigues 1999: 25).

Valorar puede ser el acto mediante el cual se formula un juicio de "valor", centrándose en un objeto determinado (individuo, situación, acción, proyecto, etc.) mediante un enfrentamiento entre dos series de datos que se ponen en relación (Hadji, 1994: 31).

Se puede considerar evaluar como verificar la distancia a la que el conocimiento del alumno o el desempeño del docente, o de otro trabajador, se encuentra en el referente considerado por el evaluador, en los distintos dominios considerados.

Evaluar consiste en recopilar un conjunto de información relevante, válida y confiable y comparar este conjunto de información con un conjunto de criterios, que debe ser coherente con un marco relevante para apoyar la toma de decisiones adecuada a la función prevista (De Ketele, citado por De Ketele, 2010: 14). Hadji (1994) considera, en cambio, la evaluación como "un juicio profesional", ya que es, por definición, el trabajo de un especialista.

La evaluación es una práctica a la que está acostumbrado el docente, evaluando a los estudiantes todos los días: su interés, su compromiso, su atención, su comportamiento, sus logros, su desempeño. Asimismo, son capaces de reflexionar y evaluar su trabajo: qué salió bien, si lograron mantener el interés de los alumnos, si hubo interacción, si estuvieron activos, si no hubo distracciones, si los alumnos entendieron lo que se pretendía, qué salió mal y por qué, qué debería corregirse.

Para que el docente pueda realizar su autoevaluación, necesariamente deberá distanciarse de sí mismo y analizar todos los aspectos de su acción y las funciones que desempeña.

No cabe duda de que, durante muchos años, los profesores trabajaron por sí mismos, en su propia aula, sin colaborar, sin intercambiar experiencias o dudas con otros compañeros. Al abrir las puertas del aula a otros docentes, a una mirada externa, le permite al docente tener retroalimentación sobre su trabajo, ayudándole a mejorar sus prácticas.

Además, al permitir que el colega ingrese al aula para colaborar, ayudar a mejorar, ayudar a experimentar con otras prácticas, resulta en un beneficio tanto para el docente que está siendo observado como para el que está observando.

Este trabajo colaborativo debe convertirse en una realidad diaria en nuestras escuelas.

Al pasar al campo de la evaluación, surgen otras dificultades. A competição, por um lado e, por outro, a incerteza sobre a imparcialidade e a competência do avaliador, se se trata de alguém pertencente à escola, ou a dúvida, caso se trate de um avaliador externo à Instituição, se este conhece a realidade del contexto escolar del docente que se evalúa, se conoce la realidad de ese nivel educativo o docente.

El papel del supervisor en la evaluación del desempeño docente.

La supervisión pedagógica tiene como objetivo mejorar la calidad de la enseñanza a través de la implementación de mejores formas de enseñanza. El docente, como profesional reflexivo, debe evaluar y ajustar continuamente su acción pedagógica, en un intento de volverse cada vez más competente.

Vieira y Moreira (2011) afirman que, "en el contexto de la evaluación del desempeño, la autosupervisión puede representar la estrategia básica de autoevaluación y desarrollo profesional del docente", aunque existen otras formas de supervisión externa que facilitan los problemas de identificación y posibilitar la búsqueda conjunta de formas de superarlos.

Con Formosinho (2002), cuando dice que el desarrollo profesional de los docentes debe realizarse en equipo, en diálogo, en el trabajo con los demás y en la definición de objetivos comunes, convirtiéndose ellos mismos en profesionales reflexivos y responsables que comprendan el razón de su acción y lugar que ocupan en la sociedad.

Es en la escuela y en el equipo donde se desarrollan las nuevas funciones supervisoras, fomentando una cultura de trabajo reflexiva que promueva el desarrollo de docentes comprometidos con la mejora de la calidad de la enseñanza que beneficia a todos los alumnos.

Este autor ve la supervisión como un instrumento de formación, innovación y cambio que tiene su lugar en la escuela como organización en proceso de desarrollo y re (calificación).

Idealmente, de acuerdo con Alarcão y Tavares (2007), todos deberían ser propios y supervisores directos - potencialmente todos lo serán - pero es conveniente que haya miembros de la facultad con estas funciones específicas. En el mismo sentido, P. Hersey y K. Blanchard, citados por estos autores, argumentan que el estilo del supervisor debe evolucionar de acuerdo con la evolución de la autonomía.

Estos autores afirman que el supervisor no será quien diga cómo hacerlo, sino quien ayude al docente a desarrollar habilidades de investigación-acción, en un entorno emocional estable que le permita desarrollar sus habilidades como persona y como persona. profesional. En un proceso de desarrollo y aprendizaje, el supervisor "debe dominar el programa de estudios, tener una buena cultura general y una formación eficaz en los dominios de las ciencias fundamentales de la educación". Además, debe "tener una actitud permanente de sentido común". Alarcão y Tavares (2007: 59).

Según los mismos autores (2007: 52), el supervisor y el aprendiz necesitan desarrollar "estructuras físicas, biológicas, psíquicas, sociales, multiculturales y transculturales ya adquiridas, en un proceso de información - reflexión - acción - reflexión", y en el que la acción educativa será tanto más eficaz cuanto mayor y más equilibrado sea su desarrollo humano.

Fernandes (2008) afirma que, en cualquier modelo de evaluación, encontramos dos lógicas que parecen ineludibles: una asociada al desarrollo personal y profesional, referida a una evaluación más contextualizada y formativa, y la otra centrada en la rendición de cuentas y la rendición de cuentas, con el propósito de medir y cuantificar, que se refiere a una evaluación sumativa.



En el mismo sentido, Vieira y Moreira (2011) consideran que, en el contexto de la evaluación del desempeño docente, con implicaciones directas para la progresión de la carrera, el potencial formativo de la supervisión puede verse muy reducido si esta acción se asocia a la observación y control del trabajo de el maestro. Si no hay confianza entre el evaluador y el evaluado, será difícil lograr los objetivos de capacitación, cambiar las prácticas y mejorar el desempeño.

¿Qué elementos deben tenerse en cuenta a la hora de evaluar el desempeño docente?

Para evaluar a un profesor, ¿deben tenerse en cuenta los resultados de los alumnos?

Es evidente que la función principal del docente es hacer que los alumnos aprendan, el principal objetivo de la enseñanza es el aprendizaje.

Pero cuando se trata de diferentes realidades sociales, el nivel sociocultural y económico de las familias de los alumnos, su interés por la escuela, la importancia que le dan a la escuela, los conocimientos que allí se transmiten o los aprendizajes que allí se llevan a cabo, docentes averiguar si trabajan en igualdad de condiciones si trabajan en una escuela ubicada en un barrio favorecido económica y socialmente o si trabajan en barrios problemáticos? ¿Debería tenerse en cuenta la evaluación de los padres y tutores en la evaluación de los profesores? ¿Todos los tutores pueden evaluar al maestro?

¿Tiene suficiente conocimiento de su trabajo para evaluarlo?

En nuestro país, donde gran parte de la población angolense aún tiene un bajo nivel educativo, ciertamente será muy difícil evaluar el desempeño de los docentes de sus alumnos.

Podrán saber si tienen una buena relación con los alumnos, si logran mantener la disciplina en la clase, pero ¿podrán valorar su implicación en el trabajo o su desempeño profesional?

La autoevaluación es uno de los elementos previstos en la evaluación de los profesores y, sin duda, es un elemento muy importante a tener en cuenta en la evaluación.

Si los docentes pretenden ser profesionales reflexivos, que día a día replantean su trabajo para convertirse en mejores profesionales, su autoevaluación debe tenerse en cuenta como un elemento fundamental de su evaluación.

Presentación y análisis de resultados.

Neste capítulo, procedemos à apresentação e discussão dos resultados do estudo de caso exploratório que desenvolvemos no Agrupamento Lilás e que tinha como objetivo central analisar a forma como o atual modelo de avaliação é percebido por estes professores, no desempenho da sua função e no desenvolvimento organizacional de la escuela.

La especificidad de este tipo de evaluación nos lleva a cuestionar cómo se llevó a cabo la organización del proceso de evaluación, la lógica de acción, las limitaciones, el potencial y los resultados de la evaluación.

Con referencia al problema de estudio, el marco conceptual, aunque flexible, al que recurrimos y explicamos, en particular, en el capítulo I, las entrevistas realizadas, las encuestas aplicadas, la recopilación de documentos, todo un proceso de análisis que llevamos a cabo. , además de la necesaria triangulación y sistematización, surgieron cuatro grandes temas, que a su vez dieron lugar a 7 categorías y 22 subcategorías, que resumimos en la tabla 8.

La implementación en Angola de la Evaluación del Desempeño Docente se justifica, por un lado, por el contexto internacional que privilegia la formación permanente, con el objetivo de “elevar el nivel de calidad de los sistemas de educación y formación en el país, por otro, por la necesidad de mejorar la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional de los docentes.

En este sentido, pretendemos analizar cómo el modelo de evaluación actual es percibido por estos docentes, en el desempeño de su función y en el desarrollo organizacional de la escuela.

Actuación profesional a distintos niveles, en sus posibles dilemas y contradicciones, en busca de caminos alternativos para docentes y alumnos”.

La evaluación del desempeño está al servicio de las comunidades de desarrollo profesional, como un emprendimiento colectivo, interactivo, donde las oportunidades de compartir y reflexionar engloban los éxitos y fracasos, en un proceso donde los líderes deben preocuparse por informar, apoyar y alentar a los docentes, con repercusiones en términos de su aprendizaje y desarrollo profesional, su realización profesional, su sentido de autoeficacia y compromiso. (Flores et al, citado por Vieira y Moreira, 2011: 21-22).

En el mismo sentido, Perrenoud (1997: 200) sostiene que “queda por inventar otros modelos, que incluyan la cooperación entre iguales, la supervisión mutua, el trabajo en equipo y la construcción de una cultura profesional más sustancial”. En resumen, los participantes opinan que el informante debe pertenecer al mismo grupo disciplinario que la persona evaluada, preferiblemente con experiencia en evaluación.

Además, el relator debe tener formación en evaluación y supervisión pedagógica docente, con miras al desarrollo profesional del docente.

Al analizar las gráficas y las entrevistas, encontramos que las opiniones están divididas en cuanto a la procedencia del reportero: algunos de los participantes prefieren que la evaluación sea realizada por pares del mismo grupo, otros prefieren un evaluador externo, por ser más imparcial.

Los participantes expresan también el deseo de una evaluación formativa, la existencia de formación en contexto y la posibilidad de crear horas lectivas que permitan el desarrollo del trabajo colaborativo.

El impacto de la evaluación del desempeño docente en el contexto del estudio Los participantes opinan que la evaluación del desempeño docente tiene un impacto positivo en el éxito de los estudiantes, debido al cambio en las prácticas producto de la evaluación, sin embargo, otro participante manifiesta que para este éxito sería necesario que la evaluación tuviera un carácter formativo.

Además, los participantes consideran que el TDA también tiene un impacto positivo en el desarrollo profesional, ya que obliga a los docentes a ser más cuidadosos en la presentación, organización y sistematización del trabajo. Por tanto, consideran que la evaluación hace más responsable al docente y que todo ello redundará en una mejor enseñanza.

Los participantes también afirman que la evaluación de los profesores tiene un impacto positivo en la institución porque, como la asistencia tiene cierto peso en la evaluación, los profesores están menos ausentes. Además, la institución tiene un mayor conocimiento del trabajo de los docentes, lo que les permite reflexionar más sobre los resultados, contribuyendo a una autoevaluación consistente. En resumen, los participantes opinan que la evaluación del profesorado debe adaptarse a cada contexto.

Pues el comportamiento, el interés de los estudiantes, las tasas de deserción y las tasas de éxito varían de escuela en escuela, de acuerdo con el entorno socio-económico y cultural de los estudiantes y, por lo tanto, el trabajo de los docentes, la forma en que trabajan. Posición ante los estudiantes, antes de las clases, la forma de trabajar, no se puede evaluar de la misma manera y con los mismos parámetros en todas las escuelas.

Conclusiones

En este último capítulo presentaremos las consideraciones finales de este estudio empírico, buscando dar respuesta a las preguntas que nos motivaron a realizarlo, destacando los aspectos que nos parecieron más relevantes.



Cuando nos propusimos realizar este trabajo, pretendíamos analizar cómo el modelo de evaluación actual es percibido por los docentes participantes, en el desempeño de su función y en el desarrollo organizacional de la escuela.

Del marco teórico y legislativo en el que nos apoyamos y las opciones metodológicas que nos condujeron a lo largo de este proceso, de la recolección, análisis y comparación de datos, surgieron los resultados, que presentamos y discutimos en el capítulo anterior, y en este Siguiente, presentará un resumen de los resultados a los que llegamos.

Por todo lo anterior, se concluye que los participantes consideran que la Evaluación del Desempeño es importante para ayudar a superar las dificultades, brindando capacitación, de acuerdo a las necesidades que se están identificando, para, de manera oportuna, intervenir y apoyar a los docentes con el fin de ayudar a superar problemas. Estos son los presupuestos de una evaluación con carácter formativo y no solo con finalidad sumativa o de rendición de cuentas, como se ha comprobado en los modelos de evaluación que se vienen implementando desde 2008.

Representación de los docentes que la evaluación docente debe tener como objetivo promover su desarrollo profesional. Solo una evaluación con carácter formativo, que permita a los evaluados ser supervisados y apoyados por un docente más experimentado, que los lleve a reflexionar sobre sus prácticas, contribuirá a la mejora de las prácticas pedagógicas con miras a su desarrollo profesional, mejorando la calidad. la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes y, en consecuencia, por una escuela de calidad, lo cual está en línea con lo que afirma Alarcão (2007).

Según las asignaturas, la evaluación docente también es importante para reconocer el mérito de los buenos docentes y valorar la profesión docente. Esta profesión lleva un tiempo en la agenda, la sociedad en general considera que los docentes trabajan poco, que tienen mucho tiempo libre y muchas vacaciones, pero, como afirmó uno de los entrevistados, “el maestro tiene muchas actividades, a veces casi no tiene tiempo para respirar, las personas que no están en el medio no pueden entender. Por tanto, es necesario que la evaluación del desempeño docente permita el reconocimiento de la profesión por parte de la sociedad, condición para afirmar el prestigio de los docentes y su estatus social.

Referencias Bibliográficas

- Alarcão, I. (1996). Formación de profesores reflexivos - Estrategias de supervisión. Oporto: Porto Editora.
- Alarcão, I. y Tavares, J. (2007). Supervisión de la práctica pedagógica: una perspectiva de desarrollo y aprendizaje (2ª ed. Org.). Coimbra:
- Almedina. Alarcão, I. y Roldão, M.C. (2008). Supervisión: un contexto de desarrollo profesional para maestros. Mangualde: Ediciones
- Pedago De Ketele, J. (2010). La evaluación del desarrollo profesional de los docentes: ¿postura de control o postura de reconocimiento ?.
- En Alves, P.A. y Machado, A.M. (org.). El polo de excelencia: vías para la evaluación del desempeño docente. Porto: Editores de área.
- Estrela, A. y Nóvoa, A. (eds.) (1999). Evaluación en educación: nuevas perspectivas. Oporto: Porto Editora.
- Fernandes, D. (2008). La Evaluación del Desempeño Docente (I y II). LA Página de Educación, 178, 29 y 182.31. En: Figari, G .;
- Rodrigues, P. Alves, M.P. y Valois, P. (Orgs.) (2006). Evaluación de Habilidades y Aprendizaje Experiencial. Lisboa: Educa.
- Formosinho, J. y Machado, J. (2009). Docentes y diferenciación docente. De la especialización de funciones a la evaluación del desempeño. Revista ELO, 16, 307-324. De: www.cffh.pt
- Hadji, C. (2010). La evaluación de los profesores en Francia. ¿De la inspección al seguimiento pedagógico ?.



- En Fores, M.A. (2010). Evaluación del profesorado desde una perspectiva internacional: sentidos e implicaciones. Porto: Editores de área.
- Novoa, A. (1991). Ciencias de la educación y procesos de cambio. En Ciencias de la Educación en Portugal. Porto: Sociedad Portuguesa de Educación.
- Oliveira-Formosinho, J. (ed.) (2002). Supervisión en la Formación Docente I - desde el aula hasta la escuela. Oporto: Porto Editora. Oliveira-Formosinho, J. (ed.) (2002). Supervisión en la Formación Docente I - de la Organización a la Persona. Oporto: Porto Editora.
- Perrenoud, Ph. (1997). Prácticas Pedagógicas, Profesión Docente y Formación - Perspectivas sociológicas. Lisboa: D. Quijote e Instituto de Innovación Educativa.
- Schon, D. (1983). El practicante reflexivo: cómo piensan los profesionales en acción. Nueva York: Basic Books.
- Schon, D. (1987). Educar al practicante reflexivo. Hacia un nuevo diseño para la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. San Francisco:
- Josey Bass. Tavares, J. (1996). Una sociedad que aprende y se desarrolla - Relaciones interpersonales. Oporto: Porto Editora.
- Vieira, F. y Moreira, M.A. (2011). Supervisión y evaluación del desempeño docente - Hacia un enfoque de orientación transformadora. Lisboa: Ministerio de Educación - Consejo Científico para la Evaluación del Profesorado. De: <http://www.ccap.min-edu.pt/pub.htm>

Declaración de conflicto de interés y conflictos éticos

El autor declara que este manuscrito es original, no contiene elementos clasificados ni restringidos para su divulgación ni para la institución en la que se realizó y no ha sido publicado con anterioridad, ni está siendo sometido a la valoración de otra editorial.

Contribuciones del autor

Toda la redacción del artículo, fundamentos teóricos y revisión de todo el contenido