

REER

Revista Electrónica de Educación Religiosa

No. 1, Vol. 4, Julio 2014, pp. 1-18

ISSN 0718-4336

Versión en línea

El Profesor de Religión: Identidad y Evaluación del Desempeño¹

Mónica Hernández del Campo²

Resumen

Cuando se requieren instalar procesos para evaluar a los profesores, lo que se pretende es poder promover un nuevo estilo, clima y espacio de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional y no sólo determinar sus falencias y limitaciones. Este artículo presenta una mirada general sobre la identidad del profesor de Religión asociada al proceso de evaluación del desempeño profesional, específicamente de competencias asociadas a su tarea como educador, y dar algunas pistas para la reflexión respecto de la importancia de la evaluación profesional en vistas a la mejora continua que promueva, por tanto, una mejor educación.

El presente artículo surge a partir de una investigación desarrollada sobre la identidad profesional del profesor de Religión y la experiencia acumulada de los procesos formativos de actualización que se han

¹ Producto asociado al Proyecto "Identidad del profesor de religión. Percepciones de estudiantes en formación de pregrado de cuatro universidades chilenas". Financiado por la Universidad Católica del Maule.

² Académica Universidad Católica del Maule, Departamento de Teología, mhernandez@ucm.cl

desarrollado en la Diócesis de Talca los últimos años. De estas experiencias emergen ciertas reflexiones sobre el rol del profesor de Religión y su desarrollo profesional, así como también algunas proyecciones para la mejora de su desempeño a partir de estos espacios de encuentro siempre en términos de sugerencias y pistas para ser posteriormente más desarrolladas.

Palabras claves: Profesor de Religión, Evaluación docente, desarrollo profesional, Identidad profesional.

Abstract

Once installing a process to evaluate the teachers is needed, what is to be achieved is to be able to promote a new style, atmosphere and space of shared reflection to optimize and enable real spaces of professional development and not just determining their weakness and limitations. This article presents a general view about the identity of Religion teacher related to the process of professional competency evaluation, specifically the competences associated with his/her duty as an educator, and giving some hints to the reflection with respect to the importance of the professional evaluation in sights of the continuous improvement that promotes, thus, a better education.

The present article emerges from a carried out research about the professional identity of Religion teacher and the accumulated experience of Talca City Diocese's formative processes of updating in recent years. From these experiences certain reflections about the role of Religion teacher and his/ her professional development are brought out, as well as some projections for the improvement of his/ her competency as of these spaces of encounter always in terms of suggestions and hints to be subsequently better developed.

Keywords

Professor of Religion, teacher evaluation, professional development, professional identity

1. La evaluación del desempeño profesional

Cuando un sistema educativo resuelve establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, lo primero que es necesario establecer es la finalidad de dicha evaluación. Es un tema delicado porque despierta inquietudes en los afectados, por los efectos que puede provocar, por las implicancias éticas, entre otras preocupaciones.

La evaluación docente busca poner en evidencia la competencia profesional de los educadores en procesos dentro y fuera del aula. Se trata de demostrar un conjunto de saberes, actitudes, habilidades, es decir, las competencias pedagógicas y disciplinares que todo profesional de la educación debería demostrar en su desempeño profesional.

1.1 Antecedentes generales

Mondy y Noé (1997) sostienen que la evaluación de desempeño, es un sistema formal que permite la revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo. Así también otros autores como Pereda y Berrocal (1999) insisten, al momento de definir la evaluación del desempeño, en el carácter sistemático y periódico de dicho proceso evaluativo y lo relacionan con la posibilidad de medir objetivamente el logro de la eficiencia.

La evaluación del desempeño habitualmente se desarrolla a partir de programas establecidos de evaluación, basados en una

cantidad razonable de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Al adentrarse en la evaluación del desempeño profesional de los docentes, Valdés (2000) señala que esta evaluación es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables que busca comprobar y apreciar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de capacidades pedagógicas, la emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales del profesor con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

1.2 Evaluación Docente en Chile

Desde el año 2003 en Chile se ha comenzado a implementar el proceso de evaluación del desempeño de los profesores pertenecientes a los establecimientos municipales del país. El inicio fue con tres mil setecientos docentes del primer ciclo básico provenientes de sesenta y tres comunas. Ya al año siguiente se incluyeron docentes del segundo ciclo básico y posteriormente profesores de enseñanza media.

Siguiendo el planteamiento de González, Manzy y Sun (2011), el modelo de evaluación de calidad docente en base a evidencia directa del desempeño que tienen los docentes ha ganado un interés cada vez mayor. Un informe reciente que analiza las prácticas internacionales en materia de evaluación docente (Isoré, 2010), identifica varios ejemplos de sistemas de evaluación de profesores que se basan en estándares e incluyen medidas directas de desempeño profesional.

1.3 Implementación del proceso de evaluación

El 24 de junio de 2003, el esfuerzo tripartito del Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores dio sus frutos, obteniendo como producto el documento "Informe Final Comisión Técnico Tripartita sobre la Evaluación del desempeño Profesional Docente"¹, que dio cuenta del consenso establecido y definió la estructura central del sistema de evaluación docente. Finalmente, el 10 de julio de 2003, mediante una Consulta fue aprobada la propuesta del nuevo sistema de evaluación por las bases del Colegio de Profesores con un 63,13% de los votantes a favor.

La estructura del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente consignada en el informe técnico emanado de la Comisión Técnica Tripartita del año 2003 estableció los elementos centrales que hasta hoy caracterizan la Evaluación Docente.

Para ordenar y explicitar estas responsabilidades profesionales, se elaboró un documento denominado Marco para la Buena Enseñanza, que está organizado en torno a las competencias relevantes para el quehacer pedagógico y profesional docente, según niveles crecientes de complejidad.

El nivel más general se denomina *Dominio*, cada uno de los cuales agrupa ciertos *Criterios* que, a su vez, incluye un conjunto de *Descriptor*s. (Ver figura 1)

¹ Este informe fue firmado por Carlos Eugenio Beca, Jaime Veas, Xavier Vanni y Rodolfo Bonifaz, en representación del Ministerio de Educación; Sadi Melo, Luisa Saldías y Alba Maldonado, en representación de la Asociación Chilena de Municipalidades; y Mario Aguilar, Jenny Assael, Isabel Guzmán, Hugo Miranda, en representación del Colegio de Profesores.

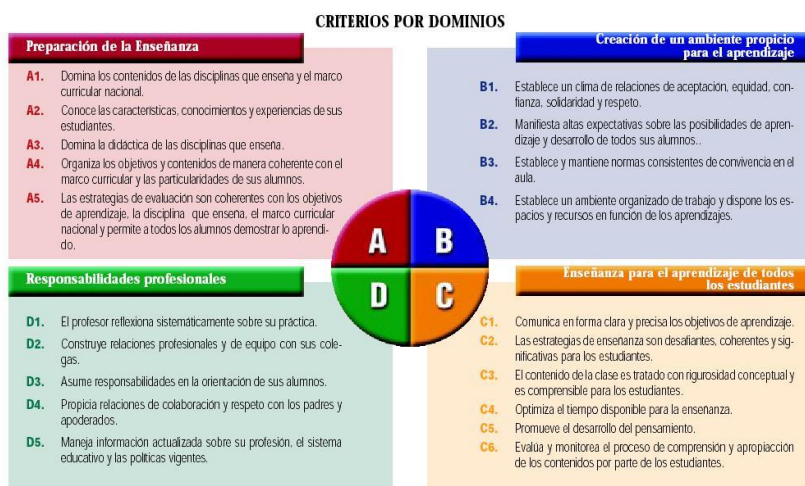


Ilustración 1 Dominios y Criterios del MBE

Respecto de los instrumentos utilizados en el proceso de Evaluación Docente obligatorio, para el sector municipalizado, se establecieron cuatro:

- Portafolio de evidencias estructuradas y realizadas por el propio profesor que incluye la clase filmada.
- Autoevaluación desarrollada por profesor evaluado.
- Entrevista estructurada desarrollada por un evaluador par.
- Informe de referencia de terceros.

La información que se obtiene a partir de la evaluación se traduce en un informe que se le entrega a cada docente con los aspectos mejores logrados y menos logrados, ubicándolo en alguno de los cuatro niveles, a saber, destacado, competente, básico o insatisfactorio.

2. La evaluación profesional del profesor de Religión

2.1 Una identidad profesional particular

La identidad del profesor de Religión se configura complejamente considerando en primer lugar su rol como profesional

de la educación, y luego su especificidad, la de ser profesor de Religión Católica. Una tarea desafiante y altamente exigente, tal como lo expresa SS. Juan Pablo II:

La fecundidad de la enseñanza de la religión y su capacidad de incidir en la mentalidad y en la cultura de vida de muchos jóvenes, dependen en larga medida de la preparación y de la continua puesta al día de los profesores, de la convicción interior y de la fidelidad eclesial con las que llevan a cabo su servicio, y de la pasión educativa que los anima. (Juan Pablo II, 1991, nº6)

A imagen de Jesús Buen Pastor, y con fidelidad al estilo pedagógico de Jesús Maestro, el profesor de Religión Católica es, ante todo, un evangelizador, tal como describe el programa, *«alma de la educación de la fe no es un texto ni los métodos, por espectaculares que sean, sino la persona misma del educador. No basta con ser experto transmisor de cultura cristiana»* (CECH, 2005, pág.14). Con lo anterior, queda de manifiesto, que no sólo interesa que el profesor entregue conocimientos, sino que sea un individuo que refleje las características propias de un cristiano, para que así los niños y jóvenes vean en él un fiel reflejo de Jesús.

...es necesario que los docentes tengan una comprensión clara y precisa de la naturaleza específica y del papel de la educación católica. Deben estar preparados para capitanear el compromiso de toda la comunidad educativa de ayudar a nuestros jóvenes y a sus familias a que experimenten la armonía entre fe, vida y cultura. (Discurso de SS. Benedicto XVI a los Educadores Católicos, 2008, nº18)

Pero aún en este contexto de exigencias especiales para los profesores de Religión, es preciso aclarar que éstos son profesionales

de la educación, y como tal es parte del testimonio asumir el desafío de mejora permanente y de desarrollo profesional.

2.2 Normativas asociadas a la clase de Religión

Respecto de la clase de Religión, es conveniente hacer un breve recuento de aquellas normativas y disposiciones decretadas que orientan y determinan específicamente los requerimientos de su implementación y de quien ejerce la docencia en esta asignatura.

Desde la normativa eclesiástica, el Código de Derecho Canónico indica que *"depende la autoridad de la Iglesia la enseñanza y educación religiosa católica que se imparte en cualquier escuela"* (CIC, 1983, cán.804), en este sentido es deber de la Conferencia Episcopal dar las normas generales para la educación religiosa y a los Obispos les corresponde la organización y la vigilancia de la misma. Al mismo tiempo, se explicita claramente que son las autoridades eclesiales quienes se responsabilizan del nombramiento o autorización de los profesores que harán la clase de Religión.

Al referirse a los profesores de Religión el Código de Derecho Canónico establece que deberán ser educadores que *"se destaquen por su recta doctrina, por el testimonio de su vida cristiana y por su aptitud pedagógica"* (CIC, 1983, cán.804)

Las normativas emanadas desde el Ministerio de Educación son varias y han ido adaptándose con el pasar de los años de acuerdo a los nuevos requerimientos y también dando respuesta a la realidad de la asignatura desde el año 1983. En este año aparece el Decreto Supremo 924/1983, que establece en el artículo 9 que *"El profesor de Religión, para ejercer como tal, debería estar en posesión de un certificado de idoneidad otorgado por la autoridad religiosa que*

corresponda, cuya validez durará mientras ésta no lo revoque y acreditar además los estudios realizados para servir dicho cargo”.

Más adelante, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5º del Decreto Supremo 352/2003 aplazado en el Decreto Supremo de Educación 168/2004 que reglamenta el ejercicio de la profesión docente, quien desee ser profesor de Religión deberá cumplir con los requisitos establecidos en el decreto que reglamenta dichas clases. En este caso, es imprescindible que la persona haya aprobado la formación específica de “Pedagogía en Religión” en establecimientos de educación superior reconocidos por la respectiva autoridad religiosa y por el Ministerio de Educación.

Los educadores de Religión Católica, a partir de diciembre del 2010, sean laicos, sacerdotes, religiosos y religiosas, para ejercer la docencia en este subsector, deben estar en posesión del título de Pedagogía en Religión Católica, o al menos, estar cursando estudios regulares con 4 semestres aprobados para la Educación Básica, y 6 semestres aprobados para la Enseñanza Media, esto a partir del Decreto 361/2007.

Sin embargo es necesario hacer una profundización de las tareas asociadas al profesor de Religión, que van más allá de lo reglamentado y exigido para todas las asignaturas, sino que tienen un componente propio de acuerdo a la naturaleza de la enseñanza religiosa.

2.3 Tareas asociadas al profesor de Religión

Desde las orientaciones emanadas del programa de Educación Religiosa Escolar Católica, el profesor de Religión está llamado a “*vivir esta vocación con entusiasmo y fecundidad*” (CECH, 2005, 14), lo que pone como exigencia la preocupación que el profesor debe tener

sobre su formación humana, profesional y espiritual. En el mismo programa, en los Fundamentos Teológicos Pastorales, se identifican tres preocupaciones permanentes del profesor de Religión, y por tanto, irrenunciables que son:

En primer lugar, el encuentro con Cristo Vivo. El profesor de Religión con todas sus intervenciones, promoverá el encuentro con el Señor, y por tanto, la conversión personal y grupal de sus destinatarios.

En segundo lugar, el profesor de Religión tendrá como tarea la integración de la fe, la cultura y la vida, que implica una comprensión de la realidad en toda su complejidad, una capacidad para comunicar con verdad la fe que se cree y profesa y de generar un diálogo inteligente y fecundo con otras fuentes del saber, que permiten suscitar una visión más profunda de la existencia humana y generar en cada interlocutor un espacio para el desarrollo de su dimensión religiosa y trascendente.

Finalmente, la tercera preocupación del profesor de Religión tiene relación con la profesionalización pedagógica presente en todo su quehacer, es decir, asumir con responsabilidad profesional la formación integral de cada uno de sus estudiantes, y prepararse con rigurosidad en los saberes propios de la disciplina y del quehacer profesional común a todo profesor.

Desde esta triple preocupación, surge el desafío de desarrollo profesional docente que también el profesor de Religión debe cristalizar como foco de su desempeño profesional. Una acción concreta de esta validación es el proceso de evaluación docente del cual los profesores de Religión han sido parte, apreciaciones que serán descritas en el siguiente punto.

3. Fortalezas y debilidades asociadas al desempeño profesional en el sector de Religión

A partir de los resultados de las evaluaciones de las evaluaciones de profesores implementadas los últimos años, se desarrollo un estudio ² en el Centro de Medición de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Mide UC, en el año 2011 donde es posible identificar algunas fortalezas y también algunas debilidades asociadas al desempeño de los profesores.

De acuerdo a este análisis, es posible reconocer en el desempeño de los profesores de Religión algunas claras fortalezas y también algunos aspectos deficientes de su práctica.

3.1 Fortalezas del desempeño profesional:

A partir del análisis de los resultados del estudio del Mide UC, se identifican como principales fortalezas de los profesores de Religión las acciones derivadas de la dimensión "Interacción Pedagógica". De esta dimensión los profesores de Religión evaluados evidencian un buen desempeño en:

- Calidad de las explicaciones, apoyadas con buenos ejemplos y permanente exploración de conocimientos y experiencias previas.
- Calidad de las interacciones, incentivar el razonamiento.
- Realización de buenas preguntas.
- Acompañamiento a los estudiantes en las actividades en función del aprendizaje, permanente monitoreo del trabajo del estudiante.

² Citado en las Referencias Bibliográficas: Gonzalez, Manzy y Sun (2011)

3.2 Debilidades del desempeño profesional

Las debilidades evidenciadas en los resultados de la evaluación docente están distribuidas al menos en tres dimensiones distintas, tal como aparecen descritas a continuación:

- Organización de las situaciones de aprendizaje: secuencia de clases poco coherentes dentro de una unidad, es decir hay debilidades en la planificación de los aprendizajes y la organización de tareas, lo cual pone en riesgos la adquisición de los aprendizajes por parte de los estudiantes.
- Evaluación del aprendizaje: coherencia de la evaluación con los objetivos es muy deficiente en tanto en la enseñanza básica como en la enseñanza media. Así también es deficiente la calidad de las instrucciones dadas o los instrumentos creados. En todos los perfeccionamientos de los profesores de Religión, los profesores manifiestan esta debilidad, que tiene directa relación con el diseño de estrategias e instrumentos de evaluación que respondan a los aprendizajes esperados.
- Reflexión Pedagógica: es deficiente la capacidad para analizar las decisiones pedagógicas y justificar cambios. Falta capacidad para examinar el propio trabajo, lo cual queda en un nivel muy coloquial y anecdótico y no logran justificar sus apreciaciones con elementos pedagógicos y técnicos actualizados y pertinentes.

3. Desafíos y proyecciones: reflexiones desde la praxis

A partir de las experiencias de acompañamientos a profesores de Religión durante sus periodos de formación y actualización en

periodos de vacaciones ³ , es posible identificar algunos comportamientos comunes que dan cuenta de la posición de los docentes respecto al proceso de evaluación docente.

En general hay cierto nivel de desconfianza de la transparencia del proceso de evaluación, y de la autenticidad de los resultados. Al mismo tiempo, hay cierta ansiedad de quienes deben someterse al proceso por la cantidad de trabajo que contiene la elaboración de los productos en vistas al tiempo disponible.

Los profesores plantean que la evaluación no considera las condiciones reales de trabajo, y que no siempre en el establecimiento educacional existe apoyo para la realización del proceso. Frente a esto es preciso señalar que hay pocos colegios donde los docentes se unen para trabajar colaborativamente, y donde los directivos acompañan el proceso de manera más cooperativa, y los espacios comunes (como Consejos de profesores) son para asuntos administrativos y no para una instalar una práctica reflexiva seria y rigurosa sobre el quehacer pedagógico.

Frente al desafío de fortalecer las competencias del profesor de Religión en vistas a la mejora del desempeño, y por ende, a la mejora también de los aprendizajes de los estudiantes, es necesario establecer algunas acciones que puedan orientar estos procesos:

- **Formación permanente y pertinente:** En primer lugar fortalecer la formación continua de los profesores de Religión en ejercicio, se trata de ofrecer espacios formativos de calidad a los docentes desde los centros especializados tanto en la formación disciplinar como profesional de los educadores, como

³ Cursos para profesores de Religión de la Diócesis de Talca, actualización del periodo 2010, 2011 y 2012. Participan alrededor de 80 profesores en cada versión, y en todas las versiones se trabajó la unidad: La identidad del profesor de Religión y la evaluación de su desempeño profesional.

por ejemplo el caso de las Facultades o Institutos relacionados con la formación teológica y de pedagogía para Profesores de Religión.

- **Crear comunidades profesionales:** Incentivar o liderar la creación de redes o grupos de trabajo pedagógico que promuevan el aprendizaje, a partir del trabajo colaborativo entre docentes, puede ser un espacio privilegiado para el desarrollo profesional. Compartir experiencias exitosas, la creación de recursos pedagógicos, la puesta en común de problemas propios del sector de aprendizaje puede generar en los docentes comunidades profesionales que, reflexionando sobre la propia práctica, pueden mejorar el desempeño profesional.
- **Entrar en una cultura evaluativa:** Es un error comprender la evaluación profesional como un hecho aislado, un proceso impuesto externamente cada ciertos años, sino como un proceso que puede ser parte de la práctica pedagógica y de la gestión organizacional de un centro educativo. De acuerdo a lo anterior, siguiendo a Tejedor y García-Varcárcel (2010), al aceptar el propósito general de estas evaluaciones es posible avanzar progresivamente en la innovación y la evaluación se configura como un proceso orientado a la acción y la toma de decisiones.
- **Fortalecer la formación inicial de profesores de Religión:** Para generar oportunidades de aprendizaje a los futuros profesores de Religión es preciso desarrollar una formación inicial en relación con el contexto real de desempeño profesional. Aquí cobran importancia los procesos de práctica

del pregrado que se desarrollan de modo integrado; de este modo, según Zabalza (2003) los aprendizajes obtenidos en la experiencia de práctica se enriquecen a partir de la formación recibida en la universidad y viceversa.

- **Nuevas propuestas investigativas:** Instalar una cultura investigativa respecto de la evaluación de profesores implica ahondar en otros temas de carácter más subjetivos y personales. Si bien es cierto hay estudios respecto de las orientaciones de los procesos evaluativos, de los resultados obtenidos, y la relación entre resultados de la evaluación profesional y resultados de los estudiantes, sería interesante poder abordar en temas menos objetivos, relacionados con percepciones, motivaciones, temores, actitudes de los docentes involucrados en los procesos de evaluación profesional.

Conclusión

Es preciso comprender la importancia de la profesionalización docente en los profesores de Religión. La evangelización en la escuela exige un trabajo dedicado, de esfuerzo y gran creatividad, que requiere conocimiento y vivencia de los criterios del Evangelio y sobre todo, una opción fundamental por Cristo. De esta opción radical, nace la misión, el servicio evangelizador y el único sentido de la existencia.

La evaluación del profesor, cuando se produce en un contexto de confianza y apoyo mutuo, inicia un ciclo de reflexión y de autoevaluación tanto individual como institucional. No solo proporciona retroalimentación al individuo y a la organización, sino que sirve para estimular la reflexión acerca de las normas

y valores que apoyan la práctica profesional. (De Vicente, 2002, pág.125)

El profesor de Religión, así como el resto de los profesionales de la Educación, está invitado a reflexionar sobre su propio desempeño, a establecer caminos para mejorar sus intervenciones, comprendiendo que este desarrollo es parte de su misión profesional. A través de la evaluación del desempeño docente, se intenta evaluar fundamentalmente la responsabilidad y el desarrollo profesional (Nieto, 1996), por lo tanto, este proceso no es un fin en sí, sino un medio para mejorar la calidad de la educación. En este sentido, el profesor de Religión estará dispuesto a ser evaluado, y está llamado a comprender este camino como una oportunidad de crecimiento, para hacer un mejor anuncio, más fecundo y en fidelidad a su vocación de ser pastor y maestro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONFERENCIA EPISCOPAL DE CHILE, AREA EDUCACION. (2005). *Programa de Educación Religiosa Escolar Católica*. Chile: Ediciones SM.

GONZÁLEZ, ROBERTO; MANZY, JORGE Y SUN, YULAN. (2011). *La evaluación docente en Chile*. Chile: MIDE-UC, Pontificia Universidad Católica de Chile.

DE VICENTE, PEDRO. (2002). *Desarrollo profesional del docente en un modelo colaborativo de evaluación*. España: Universidad de Deusto, Instituto de Ciencias de la Educación.

ISORÉ, MARLÈNE. (2009). *Teacher evaluation: Current practices in OECD countries and a literature review*. (OECD Education Working Papers No. 23). Francia: OECD Publishing.

CHILE, MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2000). *Estándares de desempeño para la formación inicial de profesores*. Chile: Autor.

CHILE, MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2003). *Marco para la buena enseñanza*. Chile: Autor.

MONDY, R. WAINE Y NOE, ROBERT. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

NIETO, J. (1996). *La autoevaluación del profesor: cómo puede el profesor evaluar y mejorar su práctica docente*. España: Ed. Wolters Kluwer.

PEREDA, SANTIAGO Y BERROCAL, FRANCISCA. (1999). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

SS. BENEDICTO XVI. (2008). *Discurso de SS. Benedicto XVI a los Educadores Católicos*, en Universidad Católica de América, Washington, D.C. Recuperado el 08 de abril de 2014 en <http://www.vicariadepastoral.org.mx/>.

SS. JUAN PABLO II. (1983). *Código de Derecho Canónico*. Recuperado el 28 de abril de 2014 en <http://www.vatican.va/archive/ESL0020/INDEX.HTM>

SS. JUAN PABLO II. (1991). *Discurso del Santo Padre Juan Pablo II a un Simposio Internacional sobre la enseñanza de la religión católica en la escuela*. Libreria Editrice Vaticana. Recuperado el 25 de marzo de 2014 en http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/speeches/1991/april/documents/hf_jp-ii_spe_19910415_insegnamento-religione_sp.html .

TEJEDOR, FRANCISCO Y GARCÍA-VARCÁRCEL, ANA. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. *Revista Española de Pedagogía*, año LXVIII, n°247, (pag. 439 – 459).

VALDÉS, HÉCTOR. (2000). *Evaluación del Desempeño docente*. Ponencia presentada en Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México., Recuperado el 10 de septiembre de 2012 en <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

ZABALZA, MIGUEL. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. España: Ed. Nercea.