



FUNDACIÓN SEPEC

SERVICIOS DE PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN



ARZOBISPADO
DE SANTIAGO
VICARÍA PARA
LA EDUCACIÓN

Agosto de 2006

ANTECEDENTES BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE



Tania Stegmann Salazar
Psicóloga
Magíster en RR. HH.
Consultora en Gestión Escolar
Certificada por la Fundación Chile
E-mail: taniastegmann@yahoo.es

Oportunidades y Amenazas de las Instituciones Educativas

- Globalización y contexto sociocultural
- Multiplicación exponencial de la información y su disponibilidad
- Reforma de reformas: escuela como organización que aprende
- Descentralización: el valor agregado es la efectividad de la escuela
- Competitividad y orientación al cliente
- Necesidad de garantizar públicamente la calidad

La Efectividad de las Escuelas importa

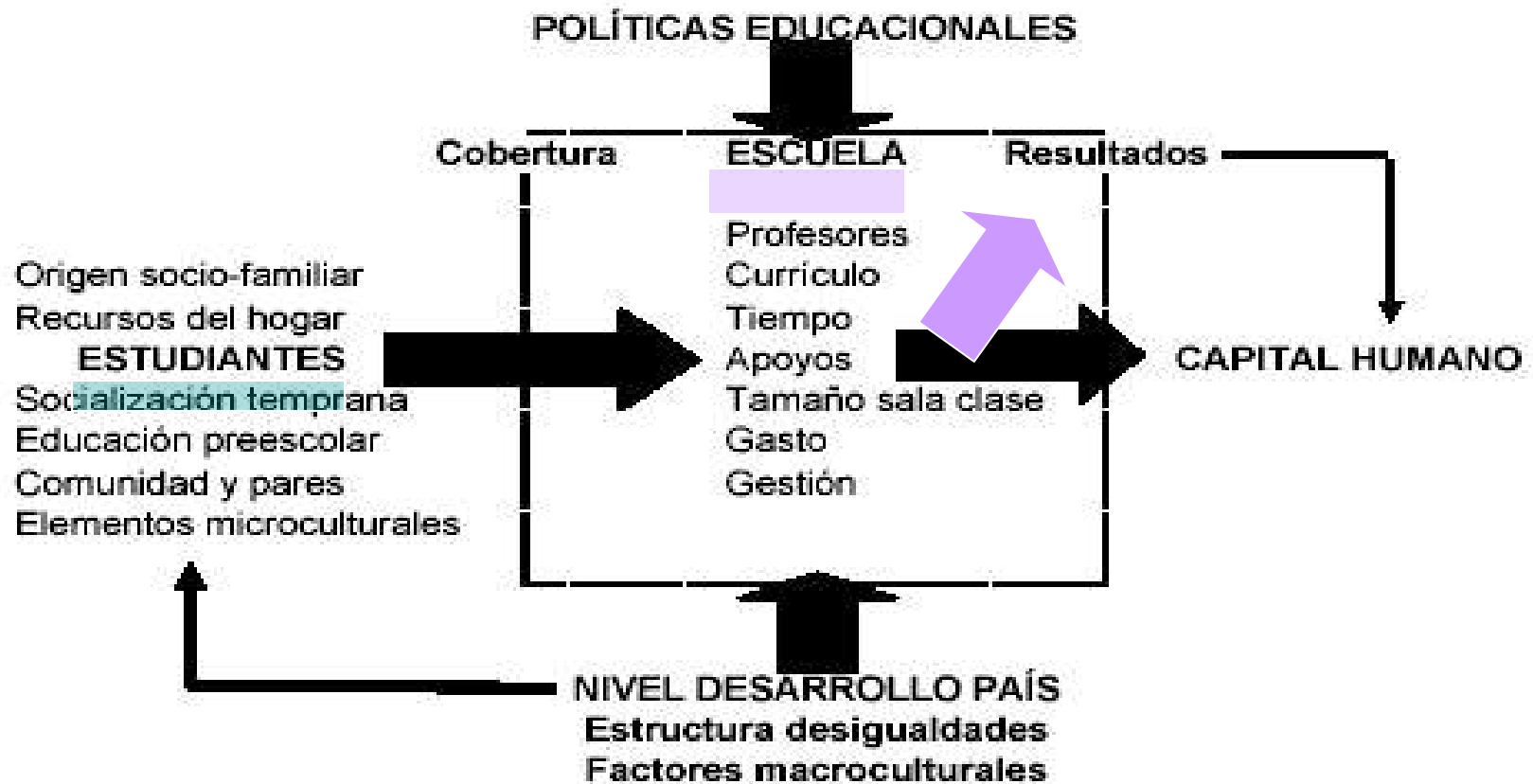
Una escuela efectiva es aquella en que los alumnos progresan más allá de lo previsto considerando sus características socio-familiares de origen. Por tanto, una escuela efectiva agrega valor extra al aprendizaje de sus alumnos en comparación con otras escuelas que atienden una población similar. Mortimore 1991, Scheerens 2000, Sammons 2001.

	Escuela		
	Efectiva	Promedio	Inefectiva
Profesor Efectivo	2.19		0.64
Profesor Promedio	1.09	0.32	
Profesor Inefectivo	0		1.55

Efecto esperado de efectividad escuela y profesor sobre logro **alumnos pobres** medido en desviaciones estándares respecto de la media del curso, expresado como diferencia neta entre puntaje al ingresar y completar un curso. J.J. Brunner, 2004

Marzano (2000) http://www.mcrel.org/products/school-improve/new_era.pdf

¿QUÉ EXPLICA LOS RESULTADOS?



FUNDAMENTACIÓN

Desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. Fuchs (1997) plantea que:

- "El uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo"
- "Los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial -especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial"

Las evaluaciones informales del desempeño, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes, por lo que resulta esencial contar con un sistema formal y sistemático de retroalimentación.

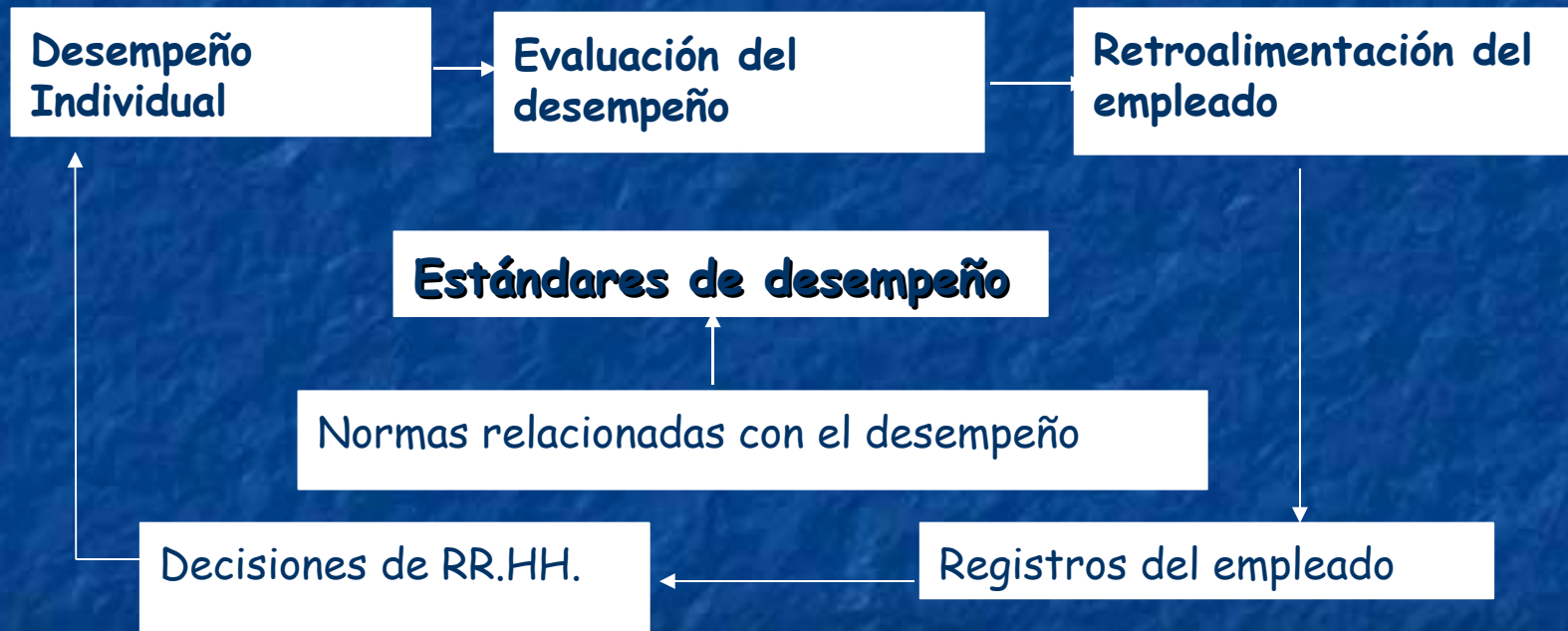
EVALUACION DEL DESEMPEÑO

DEFINICIONES:

- "Es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo." (Mondy y Noé, 1997)
- "Conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro". (Fuchs, 1997)
- "Proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo." (Pereda y Berrocal, 1999)

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Elementos Claves en los Sistemas de Evaluación de Desempeño (Werther y Davis, 1996):



ENFOQUE CLÁSICO DE ED

- Focalizada en el trabajo individual
- Defines estándares de desempeño
- Exige sesiones evaluador-evaluado
- Se produce resultado escrito
- Hay consecuencias post-evaluación



¿PARA QUÉ EVALUAR?

1. Permitir condiciones de medida del potencial humano
3. Permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada, dependiendo de la administración
5. Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos (eje del proceso de mejoramiento organizacional)

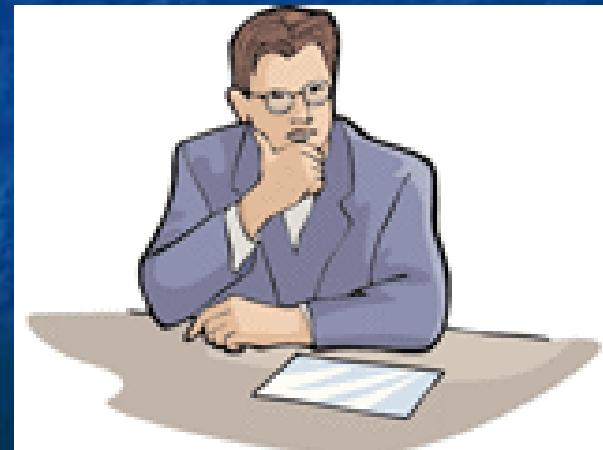
El propósito general de los marcos de desempeño profesional es contribuir a **mejorar la calidad docente y fortalecer el reconocimiento social de la profesión**, mediante:

- Acreditación de docentes iniciales
- Acreditación de programas de formación docente
- Acreditación de programas de perfeccionamiento
- Autoevaluación
- Evaluación y supervisión de prácticas docentes
- Procesos de concurso y selección
- Promoción en las distintas etapas de la vida profesional
- Reconocimiento de docentes destacados

¿PARA QUÉ EVALUAR?

- Mejoría del desempeño
- Detección de Necesidades de capacitación
- Planificación de Carrera
- Identificación de interferencias externas

Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes.



ELEMENTOS CONCEPTUALES

“Los estándares se expresan en términos de lo que sabe y puede hacer quien ingresa al ejercicio docente. Descansan, por tanto, sobre dos elementos conceptuales importantes (MINEDUC, 2001):

1. La base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio docente
 - Contenidos del campo disciplinario o área de especialización respectiva
 - Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia
 - El proceso de enseñanza
 - Las bases sociales de la educación y la profesión docente
7. Los elementos constitutivos o claves del proceso de enseñanza- aprendizaje

PREGUNTAS BÁSICAS QUE RECORREN EL CONJUNTO DEL MARCO

¿QUÉ ES NECESARIO SABER?

¿QUÉ ES NECESARIO SABER HACER?

¿CUÁN BIEN DEBEMOS HACERLO?

ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO

El MBE es un instrumento que establece estándares para el desempeño docente. "Los estándares de desempeño se han formulado como descripciones de formas de desempeño siguiendo el ordenamiento lógico de los actos de enseñanza y de los procesos pedagógicos en el sala." (MINEDUC, 2001).

Las cuatro facetas son propias de la tarea de los docentes



Ciclo Shewhart o Deming



ACTUAR:
Tomar acciones
para la mejora
continua del
desempeño de
los procesos

VERIFICAR: Realizar
el seguimiento y la
Medición de los
procesos y productos
e Informar acerca de
los resultados

PLANIFICAR:
Establecer Objetivos y
Procesos necesarios para
conseguir resultados de
acuerdo con los
requisitos del cliente y
las políticas
organizacionales

HACER: Implementar
los procesos

¿QUÉ SON LOS ESTÁNDARES?

- ✓ Son definiciones:
 - ▷ claras,
 - ▷ específicas
 - ▷ y consensuadas;
- ✓ sobre lo que los docentes:
 - ▷ deben saber
 - ▷ deben ser capaces de hacer
 - ▷ y cuán bien deben ser capaces de hacerlo.
- ✓ Son lo suficientemente **claros** como para que los docentes conozcan sus exigencias profesionales.
- ✓ Son lo suficientemente **específicos** como para permitir a todos entender lo que los docentes necesitan aprender.
- ✓ Son lo suficientemente **precisos** como para permitir evaluar de manera justa si se han o no logrado.

CONSENSOS RESPECTO A ESTÁNDARES DOCENTES:

- ✓ Su definición y establecimiento debe:
 - Ser el resultado de un proceso interactivo de:
 - comentarios,
 - retroalimentación
 - y revisión
 - Considerar la opinión:
 - de los educadores
 - y de toda la sociedad,
 - Reflejar un consenso amplio.



¿Cómo surge la Evaluación del Desempeño Profesional Docente ?

- ✓ El año 2003, a partir del acuerdo suscrito por el Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile.
- ✓ Se establece realizar esta evaluación a todos los docentes del sistema municipal, según los criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza.
- ✓ El Marco para la Buena enseñanza, señala el conjunto de responsabilidades que un docente debe cumplir en el aula, la escuela y la comunidad que contribuyen significativamente al éxito de un profesor con sus alumnos, a saber:
 - ✓ Dominio A: Preparación de la Enseñanza
 - ✓ Dominio B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
 - ✓ Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje
 - ✓ Dominio D: Responsabilidades profesionales

CRITERIOS ACERCA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CRITERIOS POR DOMINIOS

Preparación de la Enseñanza

- A1. Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.
- A2. Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- A3. Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.
- A4. Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.
- A5. Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.

Responsabilidades profesionales

- D1. El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.
- D2. Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.
- D3. Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.
- D4. Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.
- D5. Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.

Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

- B1. Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
- B2. Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.
- B3. Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.
- B4. Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.

Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

- C1. Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.
- C2. Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.
- C3. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.
- C4. Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.
- C5. Promueve el desarrollo del pensamiento.
- C6. Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.



Dominio A: Preparación para la enseñanza

- A.1 Domina los contenidos que enseña y el marco curricular nacional.
- A.2 Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes
- A.3 Domina la didáctica de las disciplinas que enseña
- A.4 Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos
- A.5 Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña y el marco curricular nacional y que permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido

Dominio B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.

- B.1 Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto
- B.2 Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de sus alumnos
- B.3 Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula
- B.4 Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes

Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

- C.1 Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje
- C.2 Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.
- C.3 El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible por los estudiantes
- C.4 Optimiza el uso de los recursos pedagógicos y el tiempo disponible para la enseñanza.
- C.5 Promueve el desarrollo del pensamiento
- C.6 Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.

Dominio D: Responsabilidades profesionales

- D.1 El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica
- D.2 Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.
- D.3 Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos
- D.4 Propicia relaciones de colaboración y respeto de los padres y apoderados.
- D.4 Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.

¿Cuál es el marco legal?

- **Modificaciones al estatuto docente y Ley de Evaluación del Desempeño Profesional Docente**
 - Ley N° 19.933.
 - Ley N° 19.961.
 - Se reemplaza antiguo sistema de calificaciones y establece el nuevo sistema de evaluación, señalando normas que regulan la evaluación de los docentes de la educación municipal.
 - Ambas modifican y complementan el artículo 70 del estatuto docente.
 - Su Reglamento se encuentra en Contraloría General de la República.
- **Asignación Variable por Desempeño Individual**
 - Estipula una asignación económica variable para aquellos profesores cuya labor haya sido evaluada como destacada o competente y cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 19.933. Los docentes podrán postular voluntariamente a percibir esta asignación.

Reglamento sobre Evaluación docente

Número 192 del 30 de Agosto 2004

- **ARTICULO 4°:** Serán evaluados todos los docentes de aula del ámbito de la educación municipal.
- La evaluación de cada docente tendrá lugar cada cuatro años, exceptuando a aquellos profesionales de la educación que resulten evaluados con nivel de desempeño insatisfactorio.
- Serán evaluados todos los docentes que ejerzan el mínimo de horas establecido por el Marco Curricular para el sector y subsector o modalidad que corresponde evaluar en un determinado período.
- En el caso que los docentes desarrollen sus labores en más de un sector y subsector o modalidad, y en uno de ellos cumpla un número de horas igual o superior al 60% del total de horas contratadas, deberán evaluarse en ese sector y subsector o modalidad.
- De no ser así será decisión del docente indicar en cual de los sectores, subsectores o modalidades desea ser evaluado en ese período. Esta decisión debe manifestarse por escrito ante el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo y en los plazos que corresponda, y en ningún caso puede significar quedar fuera del proceso de evaluación.

Reglamento sobre Evaluación docente

Número 192 del 30 de Agosto 2004

- **ARTÍCULO 6°:** Quedarán eximidos de participar en el proceso de evaluación de un determinado año:
 - a) Los evaluadores pares de ese proceso anual, los cuales deberán obligatoriamente evaluarse en el proceso del año siguiente, y
 - b) Los docentes durante su primer año de ejercicio profesional en un establecimiento educacional.

- **ARTICULO 7°:** Se podrá a solicitud del docente suspender la evaluación para el año inmediatamente siguiente, en los casos que a continuación se señalan:
 - a) Por razones de fuerza mayor;
 - b) Cuando el docente ha sido trasladado de establecimiento o de curso, con fecha posterior al 30 de abril del año en evaluación;
 - c) Por permiso sin goce de remuneraciones superior a tres meses, otorgado por el sostenedor, y
 - d) Por encontrarse el docente realizando actividades de formación profesional fuera del territorio nacional.

¿Quiénes son las entidades involucradas en la evaluación y cuáles son sus responsabilidades?

MINEDUC (CPEIP): Coordinación técnica para la aplicación del proceso

- ✓ **Fija procedimientos, periodicidad, plazos y aspectos técnicos**
- ✓ **Selecciona y nombra los Evaluadores Pares.**
- ✓ **Define los instrumentos que se aplicarán.**
- ✓ **Aprueba planes de superación.**
- ✓ **Emite informe técnico de los recursos de reposición.**
- ✓ **Cuenta con una comisión técnica de carácter consultivo**

Docentemás (Asesoría Técnica Independiente):

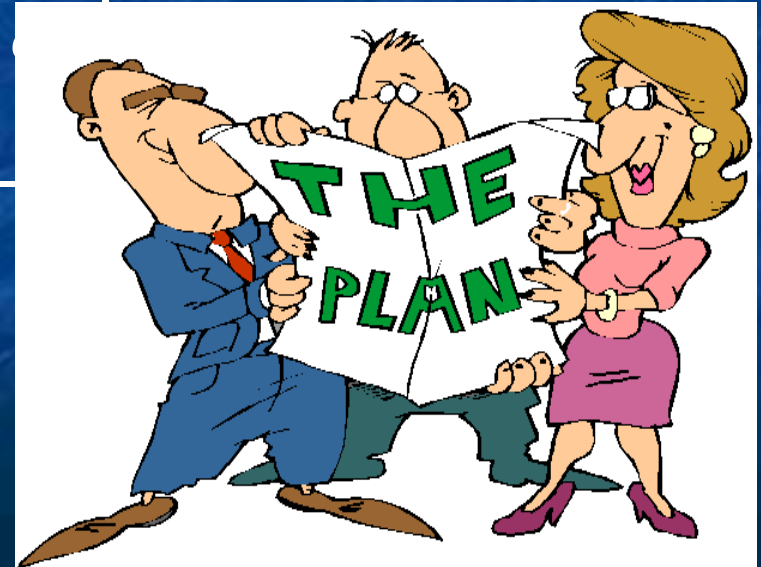
- ✓ **Elabora y valida los instrumentos y metodologías de evaluación.**
- ✓ **Capacita a Evaluadores Pares, Comisiones Comunales de Evaluación y profesores correctores.**
- ✓ **Procesa la información procedente de los diversos instrumentos y emite reportes de resultados para las Comisiones Comunales de Evaluación.**
- ✓ **Desarrolla sistemas de consultas e información.**

Municipalidad

- Administra la evaluación de su dotación docente.**
- Administra planes de superación.**

¿CÓMO EVALUAR?

Entre individuos en forma global (ranking, rating, comparación pares)	En comparación con una escala o patrón en forma global (escalas, clasificación por categoría, distribución forzada)
Entre individuos en forma analítica	En comparación con una escala o patrón forma analítica



INSTRUMENTOS

Los instrumentos permiten emitir juicios evaluativos acerca del nivel de desempeño de los docentes, en relación a los distintos dominios, criterios y descriptores, contenidos en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE).

La evaluación se aplica considerando el contexto en el cual los docentes se desempeñan.

Instrumentos de evaluación:

- 1) Portafolio de evidencias estructuradas: Productos escritos, Filmación de clases
- 2) Pauta de auto evaluación
- 3) Entrevista estructurada al docente evaluado
- 4) Informe de referencia de terceros (Director y Jefe de UTP)

INSTRUMENTOS Y SU PONDERACIÓN

Instrumento	Evaluación		Plazo (semanas)	A cargo
	1°	2°		
Portafolio	60%	80%	10-12	Profesor evaluado
Autoevaluación	10%	5%	5	Profesor evaluado
Entrevista	20%	10%	-	Evaluador Par
Informes de Terceros	10%	5%	4	Director y Jefe Técnico

Portafolio

1

- 📁 **Permite reunir muestras concretas del trabajo del profesor.**
- 📁 **Permite al profesor mostrar su mejor nivel de desempeño.**
- 📁 **Se estructura en 2 módulos:**
 - 📁 Módulo 1: Unidad pedagógica.
 - 📁 Módulo 2: Clase filmada.

Las grabaciones estarán a cargo de camarógrafos capacitados y acreditados por Docentemás.



Módulo 1

Módulo

1

subsector Educación Matemática

Producto 1.
Diseño e implementación de una unidad pedagógica

Subproducto 1.1.
Información general sobre la unidad implementada

Subproducto 1.2.
Descripción de dos clases implementadas y fotocopia de los recursos de aprendizaje utilizados

Subproducto 1.3.
Fundamentación de la unidad pedagógica

Producto 2.
Evaluación final de la unidad pedagógica

Subproducto 2.1.
Instrumento de evaluación de la unidad

Subproducto 2.2.
Información específica del instrumento de evaluación

Subproducto 2.3.
Pauta de corrección del instrumento de evaluación

Subproducto 2.4.
Reflexión a partir de los resultados obtenidos en la evaluación

Producto 3.
Reflexión sobre su quehacer docente

Subproducto 1.1

Subsector de Aprendizaje: Educación Matemática

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
NB1 1º y 2º básico	Opción A Apropriarse de características básicas del sistema de numeración decimal: <ul style="list-style-type: none"> leyendo y escribiendo números en el ámbito del 0 al 1000, respetando las convenciones establecidas reconociendo, en números de dos y tres cifras, que cada dígito representa un valor que depende de la posición que ocupa. 	Números naturales: del 0 al 1000 <ul style="list-style-type: none"> Variación del valor de un dígito de acuerdo a la posición que ocupa: centenas, decenas, unidades y transformación de un número por cambio de posición de sus dígitos. Composición y descomposición aditiva de un número en un múltiplo de 100, un múltiplo de 10 y unidades. (Ejemplo: $324=300+20+4$)
	Opción B Identificar y comparar cuadrados, triángulos, rectángulos, cubos y prismas rectos, manejando un lenguaje geométrico básico.	Formas y espacio <ul style="list-style-type: none"> Exploración de figuras planas empleando materiales de apoyo (varillas, geoplanos, redes de puntos y otros); trazado y armado de cuadrados, rectángulos y triángulos.
NB2 3º y 4º básico	Opción A Utilizar fracciones para interpretar y comunicar información relativa a partes de un objeto o de una unidad de medida; reconocerlas como números que permiten cuantificar esas partes y compararlas entre sí y con los números naturales.	Números racionales: las fracciones <ul style="list-style-type: none"> Fraccionamiento en partes iguales de objetos, de unidades de medida (longitud, superficie, volumen) mediante procedimientos tales como: doblajes y cortes, trazado de líneas y coloreo de partes, trasvasamientos. Reconstrucción del entero a partir de las partes en cada caso.
	Opción B Resolver problemas, abordables a partir de los contenidos del nivel, con el propósito de profundizar y ampliar el conocimiento del entorno natural, social y cultural.	<ul style="list-style-type: none"> Problemas de estimación y comparación de cantidades y medidas, que contribuyen a ampliar el conocimiento del entorno, en particular utilizando dinero y las unidades de medida de uso habitual.

Subproducto 1.1

Los siguientes descriptores del MBE son la base para la evaluación del Subproducto 1.1.

DESCRPTORES MBE	
A.1.1.	Conoce y comprende los principios y conceptos centrales de las disciplinas que enseña.
A.1.5.	Domina los principios del marco curricular y los énfasis de los subsectores que enseña.
A.3.3.	Conoce y selecciona distintos recursos de aprendizaje congruentes con la complejidad de los contenidos y las características de sus alumnos.
A.4.1.	Elabora secuencias de contenidos coherentes con los objetivos de aprendizaje del marco curricular nacional.
C.3.3.	Desarrolla los contenidos con una secuencia adecuada a la comprensión de los estudiantes.

c. **Opción de OFV-CMO escogida:** copie textualmente la opción de Objetivo Fundamental Vertical y Contenido Mínimo Obligatorio que escogió de las opciones presentadas en la página 14.

Opción de OFV-CMO escogida	
Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio

Nota: Copie solo una opción de OFV-CMO.

Subproducto 1.2

Los siguientes descriptores del MBE son la base para la evaluación del Subproducto 1.2.

DESCRPTORES MBE	
A.3.3.	Conoce las fortalezas y debilidades de sus estudiantes respecto de los contenidos que enseña.
A.3.1.	Conoce variadas estrategias de enseñanza y actividades congruentes con la complejidad de los contenidos.
A.3.3.	Conoce y selecciona distintos recursos de aprendizaje congruentes con la complejidad de los contenidos y las características de sus alumnos.
A.4.3.	Las actividades de enseñanza son coherentes con el contenido y adecuadas al tiempo disponible.
C.2.1.	Estructura las situaciones de aprendizaje considerando los saberes, intereses y experiencia de los estudiantes.
C.2.3.	Implementa variadas actividades de acuerdo al tipo y complejidad del contenido.
C.3.2.	Desarrolla los contenidos de la clase con rigurosidad conceptual.

Describa **la clase inicial y la clase final** de la unidad de 8 horas pedagógicas implementada para el desarrollo de este portafolio, de acuerdo con la ficha que se incluye a continuación. Considere que una clase puede ser de más de una hora pedagógica dependiendo de cómo usted haya distribuido las 8 horas de esta unidad.

Complete **una ficha para la clase inicial y otra para la clase final** en las Hojas de Respuesta. Cada ficha tiene un máximo de 2 hojas tamaño carta escritas por un solo lado (sin considerar las fotocopias o descripción de los recursos).

Ejemplo Subproducto 1.2

Ficha de la clase

- a. Fecha en que realizó la clase (día y mes).
- b. Cantidad de estudiantes que asistieron.
- c. Objetivo(s) de aprendizaje de la clase.
- d. Descripción de las actividades de aprendizaje y recursos utilizados en cada una de estas actividades.

Describa las actividades de aprendizaje realizadas y explique detalladamente cómo utilizó los recursos en cada actividad.

- e. Explique detalladamente por qué escogió las actividades y recursos de aprendizaje antes descritos.
- f. Fotocopia de los recursos de aprendizaje utilizados en la clase.

Adjunte copias de todos los recursos que fueron utilizados en la clase y descritos en el punto "d", indicando explícitamente si pertenecen a la clase inicial o a la clase final. Esta información puede ser escrita a mano en la fotocopia correspondiente.

- Si utilizó recursos tales como guías, hojas de cuadernos de los estudiantes, páginas de textos escolares o de libros, transparencias, adjunte sus fotocopias.
- En el caso de haber utilizado material no fotocopiable, tales como cinta de video o de audio, adjunte una descripción de este material.

Considere que los recursos que usted envíe deben dar cuenta de todas las actividades de aprendizaje que hicieron sus alumnos durante la clase. Por ejemplo, si sus alumnos escribieron en el cuaderno para tomar apuntes o resolver ejercicios, y además completaron una guía, debe enviar una fotocopia de cada recurso.

Subproducto 1.3

Los siguientes descriptores del MBE son la base para la evaluación del Subproducto 1.3:

DESCRPTORES MBE	
A.2.3.	Conoce las fortalezas y debilidades de sus estudiantes respecto de los contenidos que enseña.
A.3.3.	Conoce y selecciona distintos recursos de aprendizaje congruentes con la complejidad de los contenidos y las características de sus alumnos.
C.2.3.	Implementa variadas actividades de acuerdo al tipo y complejidad del contenido.
C.3.3.	Desarrolla los contenidos con una secuencia adecuada a la comprensión de los estudiantes.
C.6.1.	Utiliza estrategias pertinentes para evaluar el logro de los objetivos de aprendizaje definidos para una clase.

Responda las siguientes preguntas en las Hojas de Respuesta en un máximo de 2 hojas tamaño carta escritas por un solo lado.

1. Explique el o los criterios que utilizó para organizar la secuencia de clases de la unidad. Ejemplifique el o los criterios a partir de los contenidos trabajados o de las actividades realizadas.
2. Mencione los aspectos que, a su juicio, fueron los **más efectivos** de la unidad que implementó. Explique por qué fueron los más efectivos.
3. Mencione los aspectos que, a su juicio, fueron los **menos efectivos** de la unidad que implementó. Explique por qué fueron los menos efectivos.

Subproducto 2.1

El siguiente descriptor del MBE es la base para la evaluación del Subproducto 2.1.

DESCRPTORES MBE	
D.1.1.	Evalúa el grado en que los alumnos alcanzaron los aprendizajes esperados.

1. Tipo de instrumento de evaluación escogido

Marque el casillero que corresponda al instrumento diseñado. Marque solo un casillero. Si ninguno representa el instrumento que usted diseñó, marque el casillero "otro" y especifíquelo.

- Prueba de respuesta abierta (desarrollo)
- Prueba de respuesta cerrada (opción múltiple, pareo de conceptos, etc.)
- Prueba de respuesta mixta (combinación de respuestas abiertas y cerradas)
- Trabajo de investigación, informe o reporte
- Creación de textos
- Otro (especifique cuál): _____

Subproducto 2.2

Los siguientes descriptores del MBE son la base para la evaluación del Subproducto 2.2.

DESCRIPTORES MBE	
A.5.2.	Las estrategias de evaluación son coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados.
A.5.4.	Las estrategias de evaluación ofrecen a los estudiantes oportunidades equitativas para demostrar lo que han aprendido.

Nº (o letra) del ítem, pregunta o instrucción	¿Qué aprendizajes evalúa?

Pueden agregarse tantas filas como sean necesarias

Subproducto 2.3

Los siguientes descriptores del MBE son la base para la evaluación del Subproducto 2.3.

DESCRPTORES MBE	
A.5.1.	Los criterios de evaluación que utiliza son coherentes con los objetivos de aprendizaje.
A.5.4.	Las estrategias de evaluación ofrecen a los estudiantes oportunidades equitativas para demostrar lo que han aprendido.
D.1.1.	Evalúa el grado en que los alumnos alcanzaron los aprendizajes esperados.

Presente un ejemplar con la información que cada respuesta debe contener para alcanzar el puntaje máximo en cada ítem o pregunta.

- Si usó preguntas de opción múltiple: indique la opción correcta.
- Si usó preguntas o ítems de completación, pareo de conceptos u otro similar: indique la respuesta correcta.
- Si usó preguntas abiertas o de desarrollo: escriba para cada una de ellas las ideas o conceptos principales requeridos para otorgar el puntaje máximo.
- Si entregó instrucciones para realizar un trabajo de investigación o creación de textos: escriba para cada una de ellas las ideas o conceptos principales requeridos para otorgar el puntaje máximo.

Subproducto 2.4

Los siguientes descriptores del MBE son la base para la evaluación del Subproducto 2.4.

DESCRIPTORES MBE	
A.5.1.	Los criterios de evaluación que utiliza son coherentes con los objetivos de aprendizaje.
A.5.3.	Conoce diversas estrategias y técnicas de evaluación acordes a la disciplina que enseña.
C.6.2.	Utiliza estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conciencia de sus logros de aprendizaje.
C.8.3.	Reformula y adapta las actividades de enseñanza de acuerdo con las evidencias que recoge sobre los aprendizajes de los estudiantes.
D.1.1.	Evalúa el grado en que los alumnos alcanzaron los aprendizajes esperados.

Complete toda la información solicitada, en un máximo de 2 hojas tamaño carta escritas por un solo lado. Desarrolle cada una de sus respuestas en forma detallada.

1. ¿Por qué escogió este instrumento para evaluar la unidad?
2. ¿Cómo retroalimentó a sus estudiantes para que se dieran cuenta de sus logros y errores?
3. ¿Qué informaciones relevantes para su trabajo pedagógico obtuvo a partir de los resultados de esta evaluación? Considere las evaluaciones de todos sus alumnos.

Producto 3

Los siguientes descriptores del MBE son la base para la evaluación del Producto 3.

DESCRPTORES MBE	
A.1.5.	Domina los principios del marco curricular y los énfasis de los subsectores que enseña.
A.2.4.	Conoce las diferentes maneras de aprender de los estudiantes.
A.3.1.	Conoce variadas estrategias de enseñanza y actividades congruentes con la complejidad de los contenidos.
D.1.2.	Analiza críticamente su práctica de enseñanza y la reformula a partir de los resultados de aprendizaje de sus alumnos.
D.1.3.	Identifica sus necesidades de aprendizaje y procura satisfacerlas.

1. A partir de los resultados de aprendizaje de sus alumnos, describa y comente los factores que han influido más en sus resultados de aprendizaje. Fundamente su respuesta.
2. Tomando en cuenta el conjunto de las planificaciones que usted ha hecho durante este año escolar, ¿cuáles son los principales elementos que consideró para diseñar las unidades de aprendizaje? Incluya en su respuesta ejemplos concretos de cada uno de dichos elementos.

3. Considerando su labor pedagógica del presente año:

- a. Mencione un aspecto de su práctica docente que puede ser mejorado. Refiérase a un aspecto de su propio desempeño y no a dificultades de sus alumnos.
- b. Señale dos acciones concretas que usted implementó o podría implementar durante este año para mejorar el aspecto descrito. Deben ser acciones que tanto por los recursos como por el tiempo que requieran, estén dentro de sus posibilidades.

Para cada acción detalle:

- En qué consiste.
- De qué forma le permitirá mejorar el aspecto mencionado.
- Qué recursos requiere.
- Cuánto tiempo de dedicación necesita.

Módulo 2



Módulo 2

Producto 4.
Filmación de una
clase

Subproducto 4.1.
Video de la clase filmada

Subproducto 4.2.
Ficha de la clase filmada

Subproducto 4.3.
Fotocopia de los recursos de aprendizaje utilizados en la clase filmada

subsector Lenguaje y Comunicación.

Producto 4

DESCRIPTORES MBE	
A.1.4.	Conoce la relación de los contenidos de los subsectores que enseña con la realidad.
A.3.2.	Conoce estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.
A.4.3.	Las actividades de enseñanza son coherentes con el contenido y adecuadas al tiempo disponible.
B.1.1.	Establece un clima de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas con sus alumnos.
B.1.2.	Proporciona a todos sus alumnos oportunidades de participación.
B.1.3.	Promueve actitudes de compromiso y solidaridad entre los alumnos.
B.1.4.	Crea un clima de respeto por las diferencias de género, culturales, étnicas y socioeconómicas.
B.2.1.	Presenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas para sus alumnos.
B.4.1.	Utiliza estrategias para crear y mantener un ambiente organizado.
B.4.3.	Utiliza recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los alumnos dispongan de ellos en forma oportuna.
C.1.1.	Comunica a los estudiantes los propósitos de la clase y los aprendizajes a lograr.
C.2.2.	Desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.
C.3.2.	Desarrolla los contenidos de la clase con rigurosidad conceptual.
C.3.4.	Utiliza un lenguaje y conceptos de manera precisa y comprensible para sus alumnos.
C.4.1.	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza en función de los objetivos de la clase.
C.5.2.	Formula preguntas y problemas y concede el tiempo necesario para resolverlos.
C.5.3.	Aborda los errores no como fracasos, sino como ocasiones para enriquecer el proceso de aprendizaje.
C.6.1.	Utiliza estrategias pertinentes para evaluar el logro de los objetivos de aprendizaje definidos para una clase.
C.6.2.	Utiliza estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conciencia de sus logros de aprendizaje.

Subproducto 4.1

En este subproducto usted debe presentar la filmación de una de sus clases en el subsector Lenguaje y Comunicación.

Requisitos de la clase

- Realice una clase de 40 minutos que tenga inicio, desarrollo y cierre.
- No es necesario que trabaje con el mismo curso que en el Módulo 1, mientras sea un curso de primer ciclo.
- En la clase debe estar presente al menos el 80% de los alumnos del curso. El propósito de esto es que la clase se realice bajo condiciones habituales.
- Desarrolle una clase que otorgue evidencia tanto de su desempeño en el aula como de la participación de los alumnos. Por esto, seleccione actividades en que tanto usted como los alumnos intervengan e interactúen:
 - Es necesario que usted exponga o hable frente al curso al menos 15 minutos (repartidos durante la clase o en un solo bloque), ya sea para explicar, sintetizar o profundizar.
 - Es necesario que las intervenciones que sus alumnos hagan en la clase sean espontáneas. Por lo tanto, no ensaye previamente con ellos preguntas, respuestas u otras formas de intervención.

Subproducto 4.2

Ficha de la clase filmada

- a. Fecha de realización de la clase (día y mes):
- b. Curso y letra: en el caso de que sea un curso multigrado, indique todos los grados presentes en la sala.
- c. Cantidad de estudiantes presentes durante la clase:
- d. Porcentaje de asistencia:
- e. Hora de inicio de la clase:
- f. Hora de término de la clase:
- g. **Objetivo(s) de aprendizaje de la clase:** señale el o los objetivos de aprendizaje que contemplen las habilidades y contenidos que usted trabajó con sus estudiantes en esta clase. Si usted es profesor multigrado, indique los objetivos de aprendizaje para cada grado, o bien, indique si trabajó un mismo objetivo de aprendizaje de forma diferenciada con cada uno de los grados que conforman su curso. En este último caso, es necesario que en la filmación sea claramente identificable esta forma de trabajar el objetivo de aprendizaje de la clase.
- h. Si durante su clase ocurrió alguna situación que interfirió en el desarrollo de esta, por favor menciónelo.

Subproducto 4.3

Fotocopias de los recursos de aprendizaje utilizados

Envíe copias de todos los recursos de aprendizaje utilizados en la clase filmada:

- Si utilizó recursos de aprendizaje, como guías, cuadernos, textos o cualquier otro material escrito, envíe una fotocopia de ellos, ya que es posible que no se vean con claridad en la filmación. Si usted es profesor multigrado y trabajó con diferentes recursos en cada grado, envíe una fotocopia de cada uno de ellos, especificando a qué grado pertenecen.
- Adjunte copia de cada recurso utilizado en la clase, corcheteado a la hoja de respuesta. Recuerde enviar solamente un ejemplar de cada recurso.
- Si no utilizó recursos de aprendizaje fotocopiables (por ejemplo, papelógrafos, escritura en el pizarrón, mapas, maquetas), escriba en la hoja de respuesta "no utilicé recursos de aprendizaje fotocopiables". Presente solo esa hoja como subproducto.

2

Entrevista Evaluador Par

- La entrevista es realizada por un Evaluador Par seleccionado y capacitado para realizar esta tarea.
- La pauta contiene preguntas que se basan en descriptores del MBE.



- ☞ Tiene una duración de 1 hora aproximadamente.
- ☞ Es codificada en base a una pauta estructurada.
- ☞ Se debe realizar en el establecimiento del docente que es evaluado, en un lugar adecuado para estos efectos y fuera del horario de clases.
- ☞ Se aplica durante 2 meses

Instrumentos de Evaluación

3 Y Autoevaluación

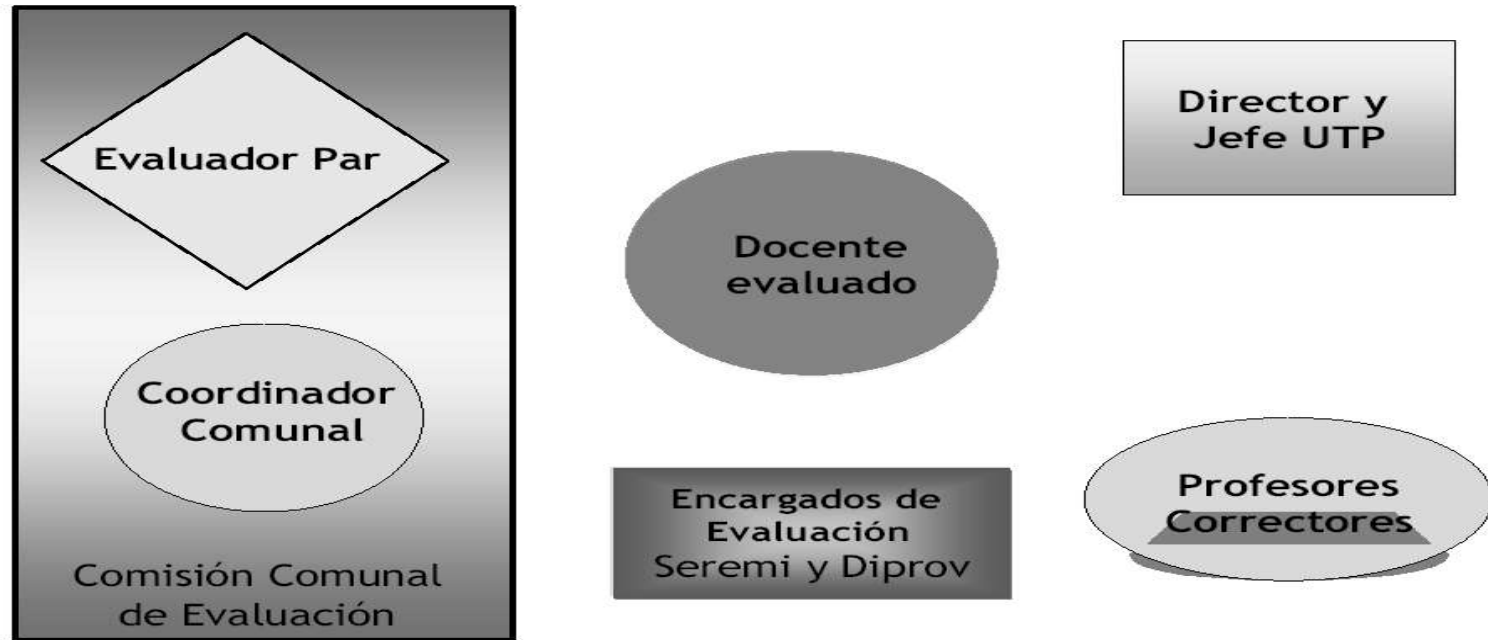
- Y Es una pauta que permite al docente reflexionar sobre su propio desempeño en relación con descriptores del MBE.
- Y Permite mencionar aspectos del contexto individual que puedan haber afectado su desempeño.

4 ✍ Informes de Referencia de Terceros

- ✍ El director y jefe de UTP realizan, cada uno, un informe del docente sobre la base de una pauta estructurada sobre la base del MBE.
- ✍ Pueden señalar características de contexto del docente, información que es relevante para el trabajo de la Comisión Comunal de Evaluación.



¿Quiénes son los Actores del Sistema?



¿Quiénes pueden ser Evaluadores Pares?:

- Docente de aula en ejercicio con al menos cinco años de experiencia en aula en el sistema escolar formal;
- Pertenecer al mismo nivel escolar, sector del currículo y modalidad del docente que le corresponde evaluar;
- No haber sido sancionado en un sumario administrativo en los últimos cuatro años;
- Tener evaluación docente destacado o competente, o con Asignación de Excelencia Pedagógica, o de la Red Maestros de Maestros; y
- Haber cumplido y aprobado con el entrenamiento para desempeñar tal función, el que se impartirá por el (CPEIP).

Reglamento sobre Evaluación docente Número 192 del 30 de Agosto 2004

- **ARTICULO 20:** Los evaluadores pares estarán sujetos a las siguientes inhabilidades:
 - a) Evaluar a un docente del mismo establecimiento, y
 - b) Evaluar a su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad inclusive.

- **ARTÍCULO 21:** Serán incompatibles con la función de evaluador par las siguientes:
 - a) La de realizar funciones de coordinación del sistema de evaluación a nivel comunal durante el mismo período de evaluación, y
 - b) La de docente que cumpla funciones directivas o técnico pedagógicas en el mismo establecimiento educacional.

- **ARTICULO 22:** Los evaluadores pares podrán cumplir su función en la comuna donde prestan servicios como docentes de aula o en comunas distintas a la de su dotación.

- **ARTÍCULO 23:** Serán obligaciones y funciones del evaluador par las siguientes:
 - b) Aplicar e informar la entrevista al docente en evaluación, y participar en la Comisión Comunal de Evaluación del docente que entrevistó;
 - c) Desplazarse a entrevistar al docente en evaluación a su establecimiento educacional

NIVELES DE DESEMPEÑO

Es por ello que cada uno de estos estándares se subdivide en un conjunto de indicadores respecto a los cuales hay cuatro niveles de desempeño:

Destacado	Indica un desempeño profesional que es claro, consistente y sobresale con respecto a lo que se espera para el conjunto de los indicadores evaluados. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando o bien por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento de los indicadores.
Competente	Indica un desempeño profesional que cumple con regularidad el conjunto de los indicadores evaluados. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aún cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.
Básico	Indica un desempeño profesional que cumple con cierta irregularidad el conjunto de los indicadores evaluados o con regularidad la mayoría de éstos.
Insatisfactorio	Indica un desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de los indicadores evaluados y que afectan significativamente el quehacer docente.

¿Cuáles son las consecuencias de la evaluación?

- Destacados y Competentes:

Tendrán acceso prioritario a oportunidades de desarrollo. Podrán postular voluntariamente a una Asignación Variable por Desempeño Individual.



- Básicos e Insatisfactorios:

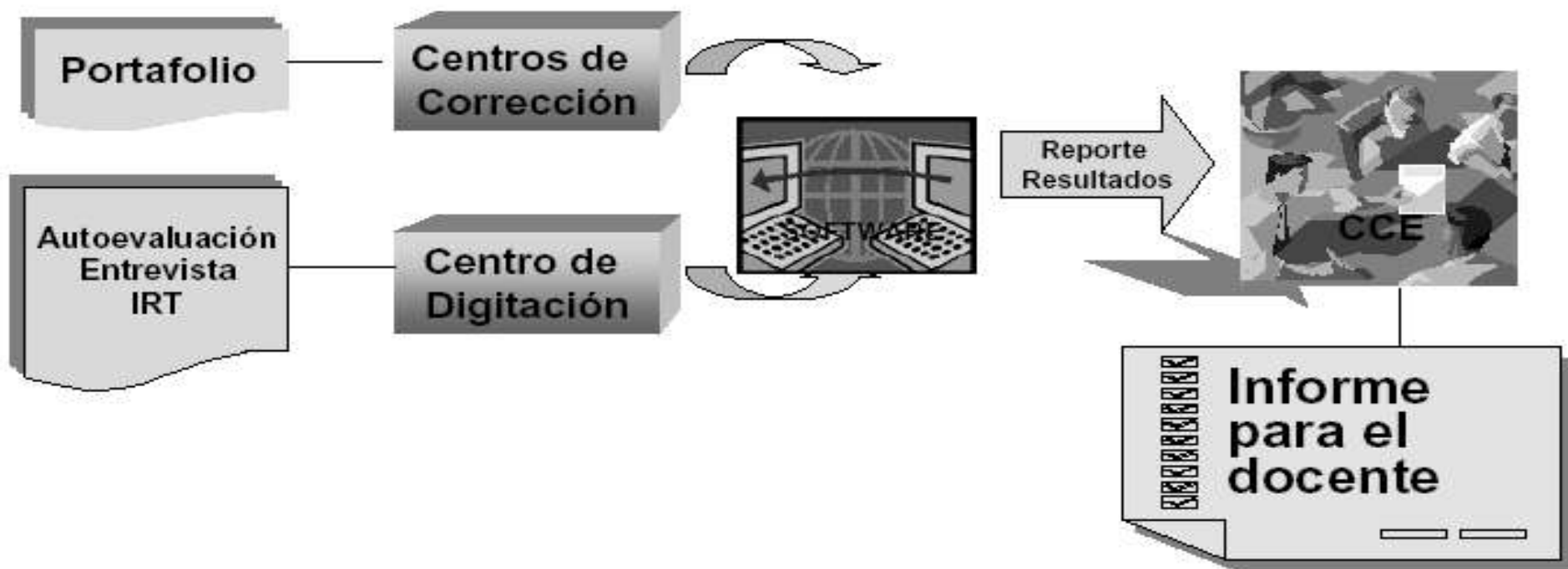
Dispondrán de planes de superación gratuitos. Aquellos que demuestren resultados insatisfactorios deberán repetir su evaluación al año siguiente.

¿Qué sucede con el docente cuyo resultado de evaluación es insatisfactorio?

- **La primera vez, podrá incorporarse a procesos de perfeccionamiento específico y deberá evaluarse al año siguiente.**
- **La segunda vez, dejará la responsabilidad del curso para trabajar durante el año en su plan de superación profesional.**
- **La tercera vez, abandonará el sistema.**






¿Cómo se obtiene la evaluación final del docente?



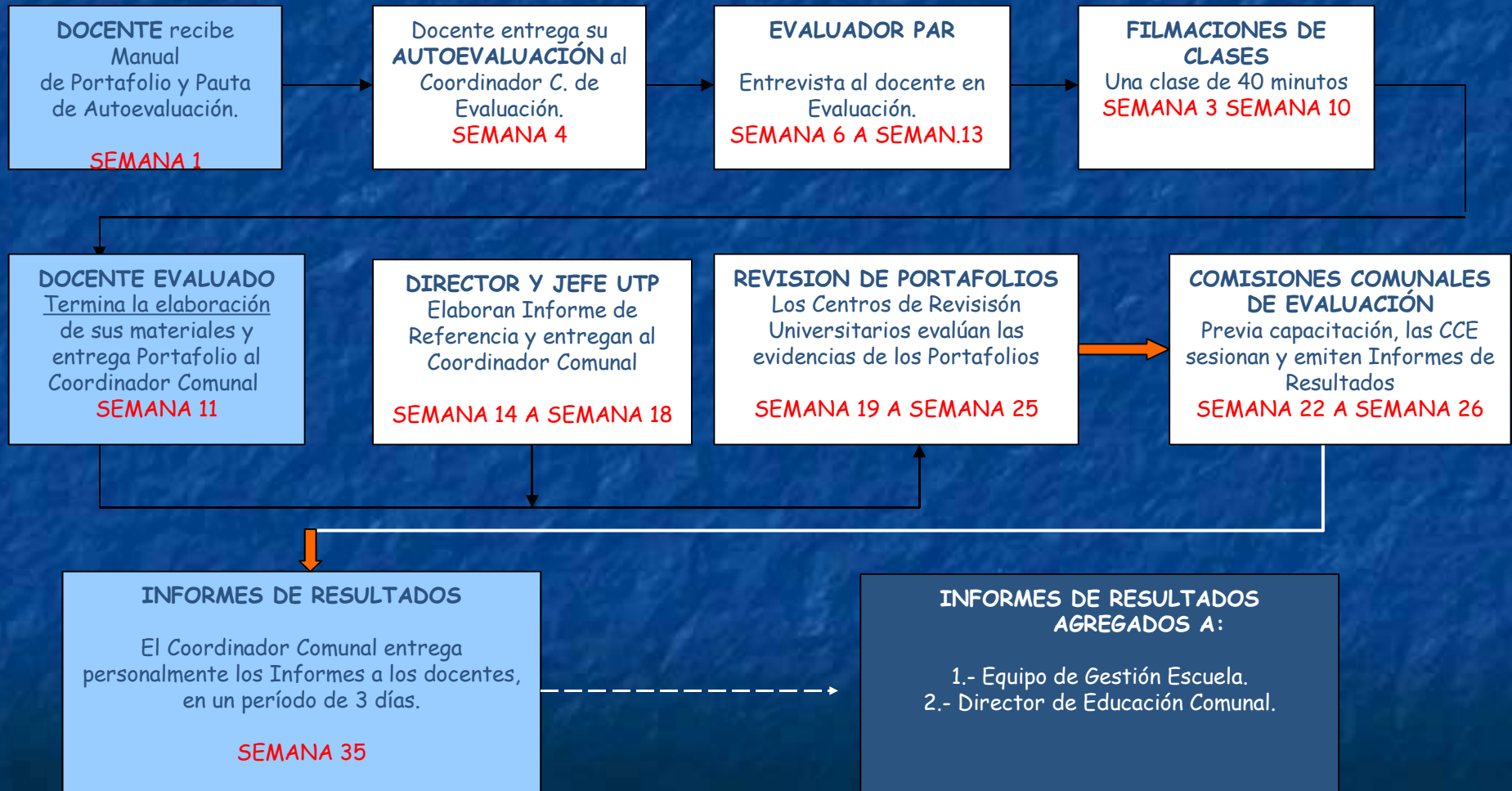
La Comisión Comunal de Evaluación (CCE) es una entidad colegiada que funciona a nivel local, compuesta por:

- ▀ los Evaluadores Pares de una comuna
- ▀ el Jefe del DAEM o el Director de Educación de la Corporación Municipal.

¿Quiénes conocen los resultados?

-  **Docente Evaluado**, recibe un Reporte con información descriptiva del desempeño mostrado en cada dimensión, en términos de fortalezas y áreas de mejoramiento.
-  **Jefe de Educación y Sostenedor (Alcalde)**, reciben un informe con resultados agregados de los docentes evaluados en la **Comuna**.
-  **Director**, recibe un Informe de resultados agregados de la evaluación de los docentes del **Establecimiento**.

Flujo de procesos del Sistema de Evaluación Docente

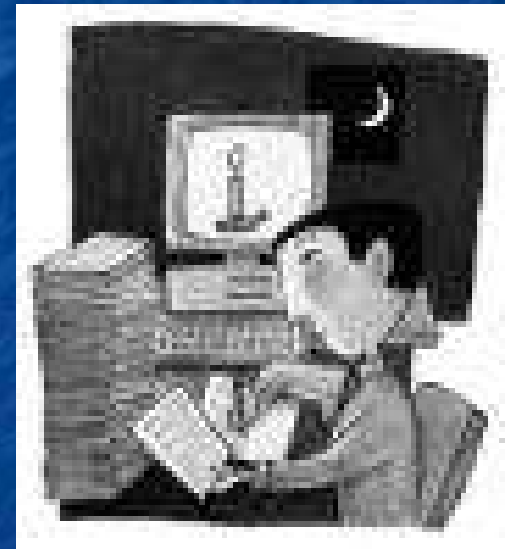


- La evaluación tiene carácter formativo y constituye una oportunidad para que el docente se conozca mejor desde el punto de vista profesional, identificando tanto sus fortalezas como los aspectos que puede mejorar.



EL MBE SE BASA EN LAS COMPETENCIAS

- Para Delannoy (2001) los **estándares** representan un esfuerzo por describir de forma medible o al menos observable "lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer", es decir, se refiere a las competencias requeridas para implementar el currículum.



Y, ¿Qué son las Competencias?

"Comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación"
(Levy Leboyer).

"Característica subyacente de un individuo que está relacionada causalmente a un criterio de referencia de Desempeño Superior en un trabajo o situación"
(Spencer & Spencer, 1993).

"Capacidad para responder exitosamente a una demanda, tarea o problemas complejos movilizando y combinando recursos personales (cognitivos y no cognitivos) y del entorno "
(OECD, 2003).

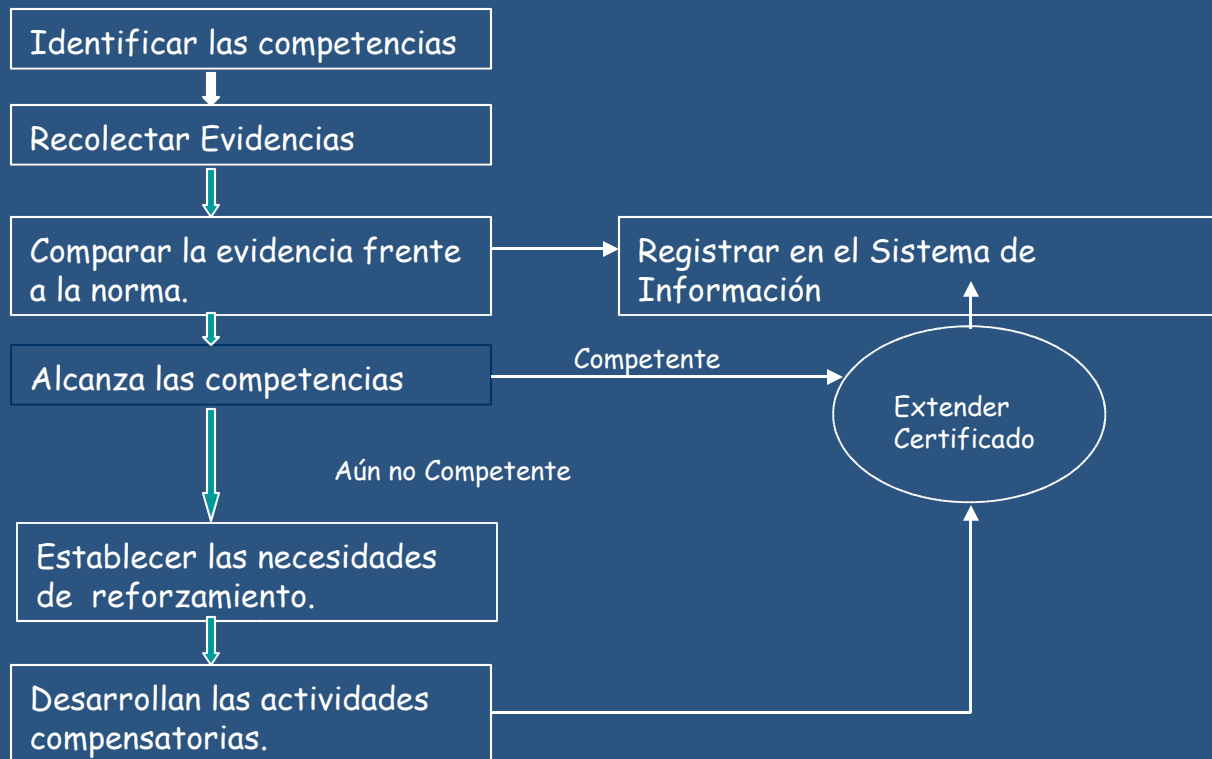
Componentes Básicos de la Evaluación de Competencias.

- Un referente, norma o estándar de desempeño
- El proceso de recolección de información
- La comparación de evidencias con el estándar.
- La formulación de un criterio. Objetividad.
("Competente o Aun no, o dentro de una escala de dominio")
- El aseguramiento de la calidad del proceso.

Evaluación Tradicional Vs Evaluación de Competencias

Evaluación Tradicional	Evaluación por Competencias
Utiliza Escalas Numéricas	Se basa en un Juicio "Competente" o "Aun No"
Los evaluados no conocen las preguntas.	Los evaluados conocen las áreas que cubrirá la evaluación.
Los evaluados no participan en la fijación de los objetivos de la evaluación.	Los evaluados participan en la fijación de los objetivos de la evaluación.
Se realiza en un momento del tiempo.	Es un proceso planificado y coordinado.
Usualmente se hace por escrito o con ejercicios prácticos simulados.	Se centra en evidencias del desempeño real.
El evaluador juega un papel pasivo usualmente como vigilante de la prueba.	El evaluador juega un papel activo, incluso como formador.
Se basa en partes de un programa o en la finalización del mismo.	No toma en cuenta programas de estudio. (Norma o estándar).
No incluye conocimiento fuera de los programas de estudio.	Incluye conocimientos previamente adquiridos.

El Proceso de Evaluación de Competencias



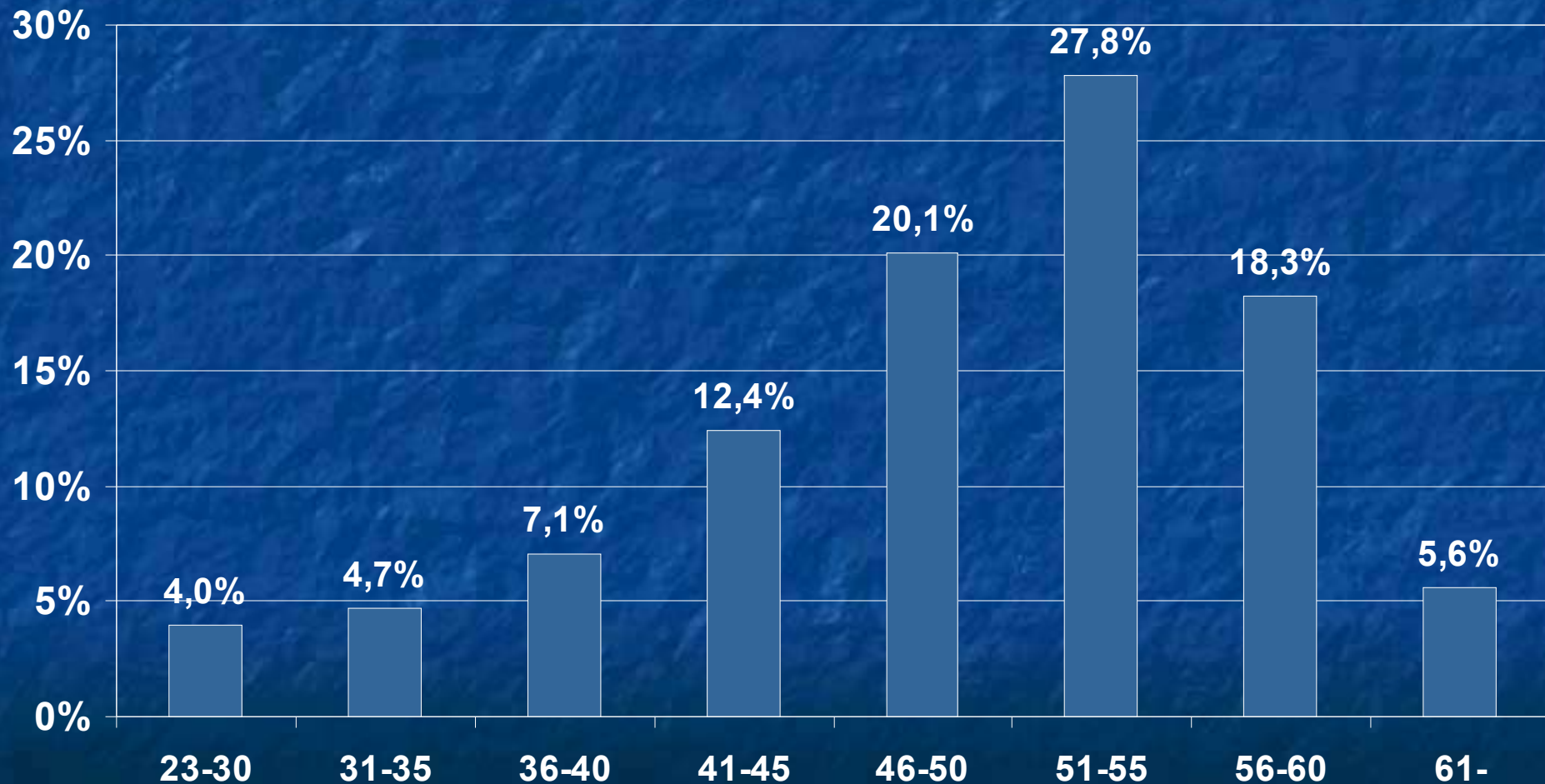
Características básicas de la Evaluación de Competencia.

- Está fundamentada en estándares que describen el nivel esperado de competencia.
- Los estándares incluyen criterios que describen lo que se considera logrado.
- Es individual, no se realiza comparación de las personas entre sí.
- Emite un juicio sobre la persona evaluada. "Competente o aún no".
- Se realiza en situaciones reales, preferentemente.
- No se ciñe a un tiempo específico.
- No está sujeta a la terminación de un contenido o Unidad.
- Incluye el reconocimiento de la competencia adquirida.
- Es una herramienta para la orientación de los aprendizajes posteriores.

Docentes evaluados 2005

1er. Ciclo Educación Básica (345 Comunas)	Generalista	8,041	8,041
2do. Ciclo Educación Básica (57 Comunas)	Lenguaje	714	2,305
	Matemática	684	
	Naturaleza	419	
	Sociedad	488	
Educación Media (16 Comunas)	Lenguaje	178	349
	Matemática	171	
TOTAL			10,695

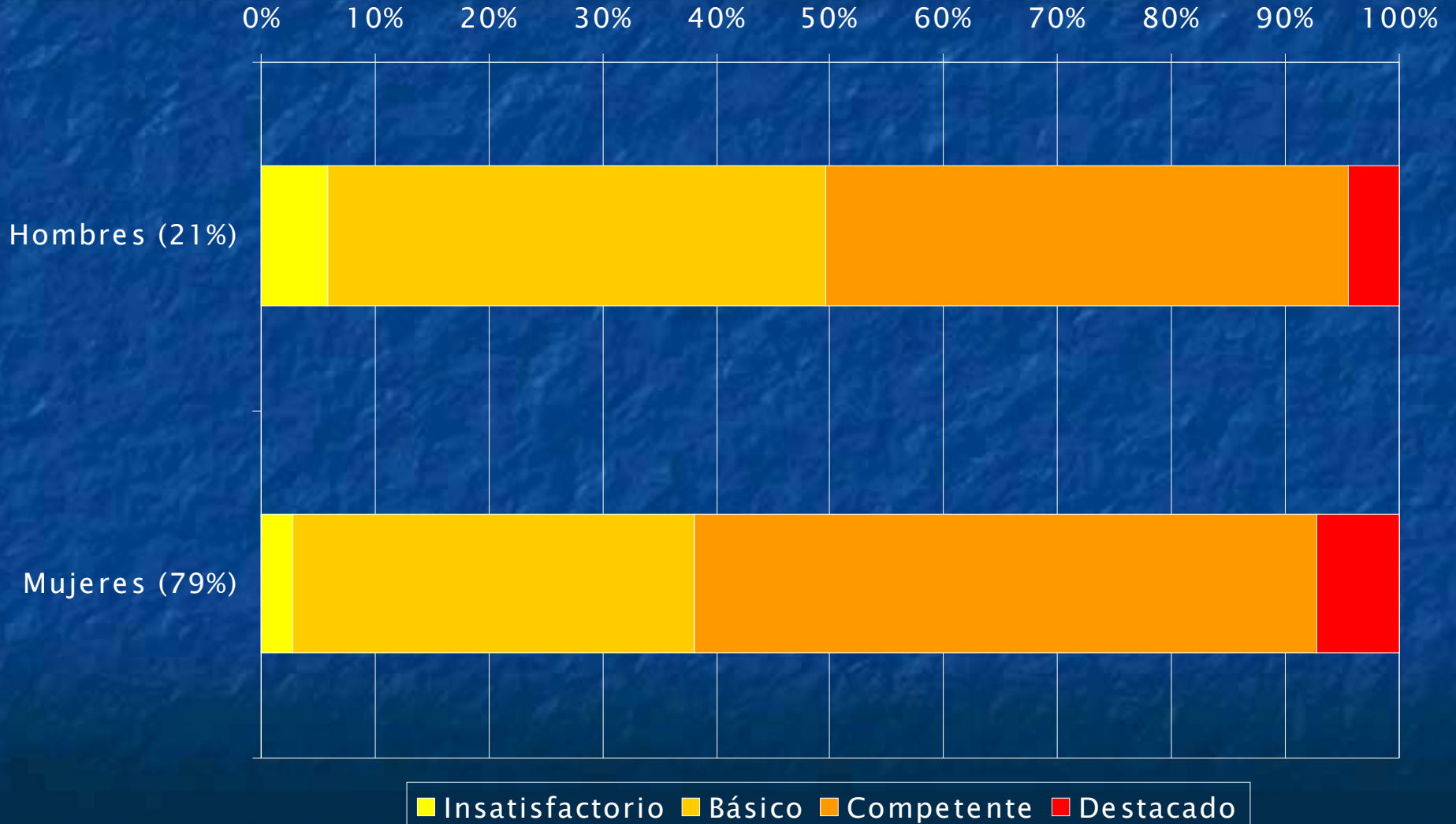
Distribución por edad de profesores evaluados (2005)



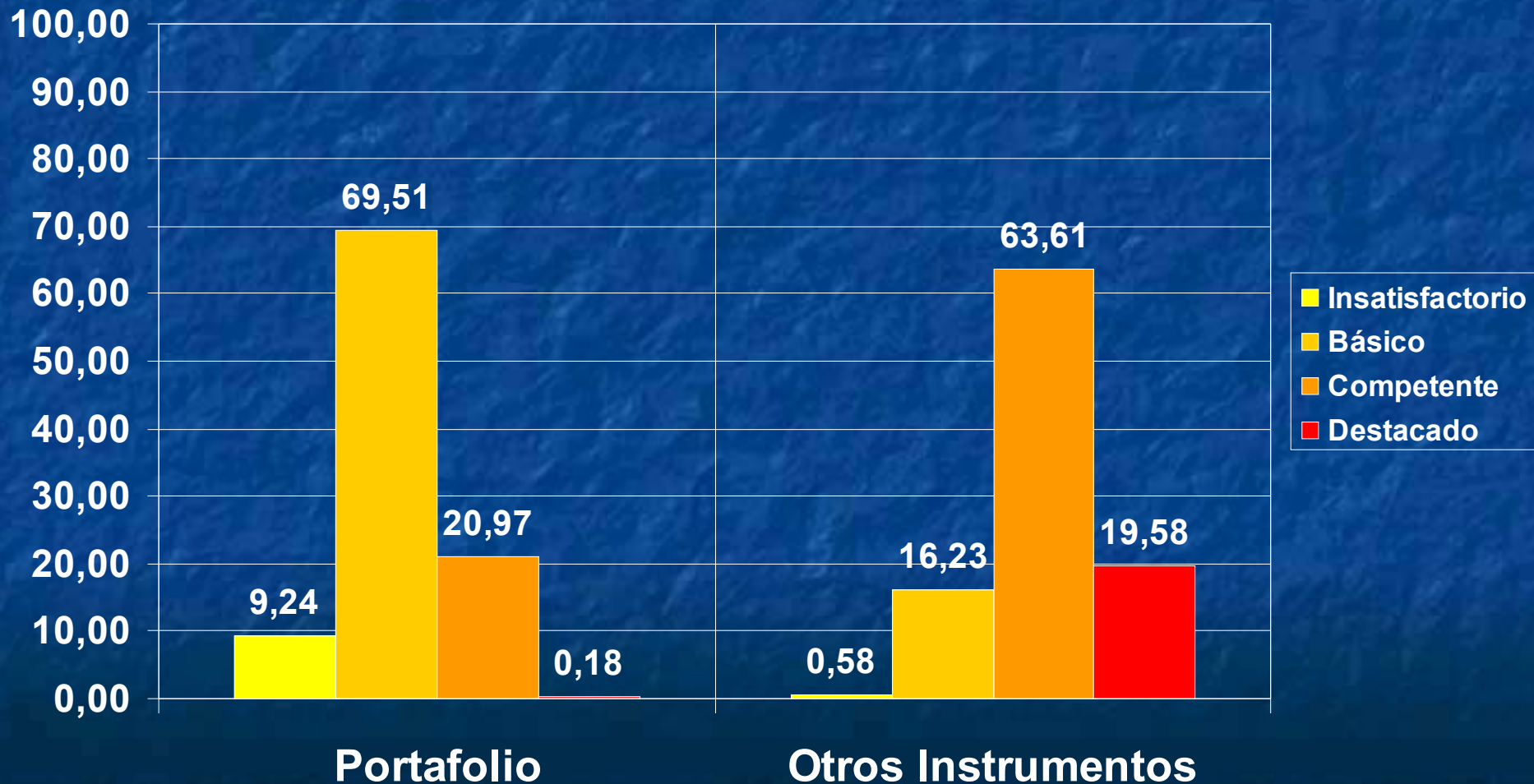
Distribución de profesores según categoría de desempeño



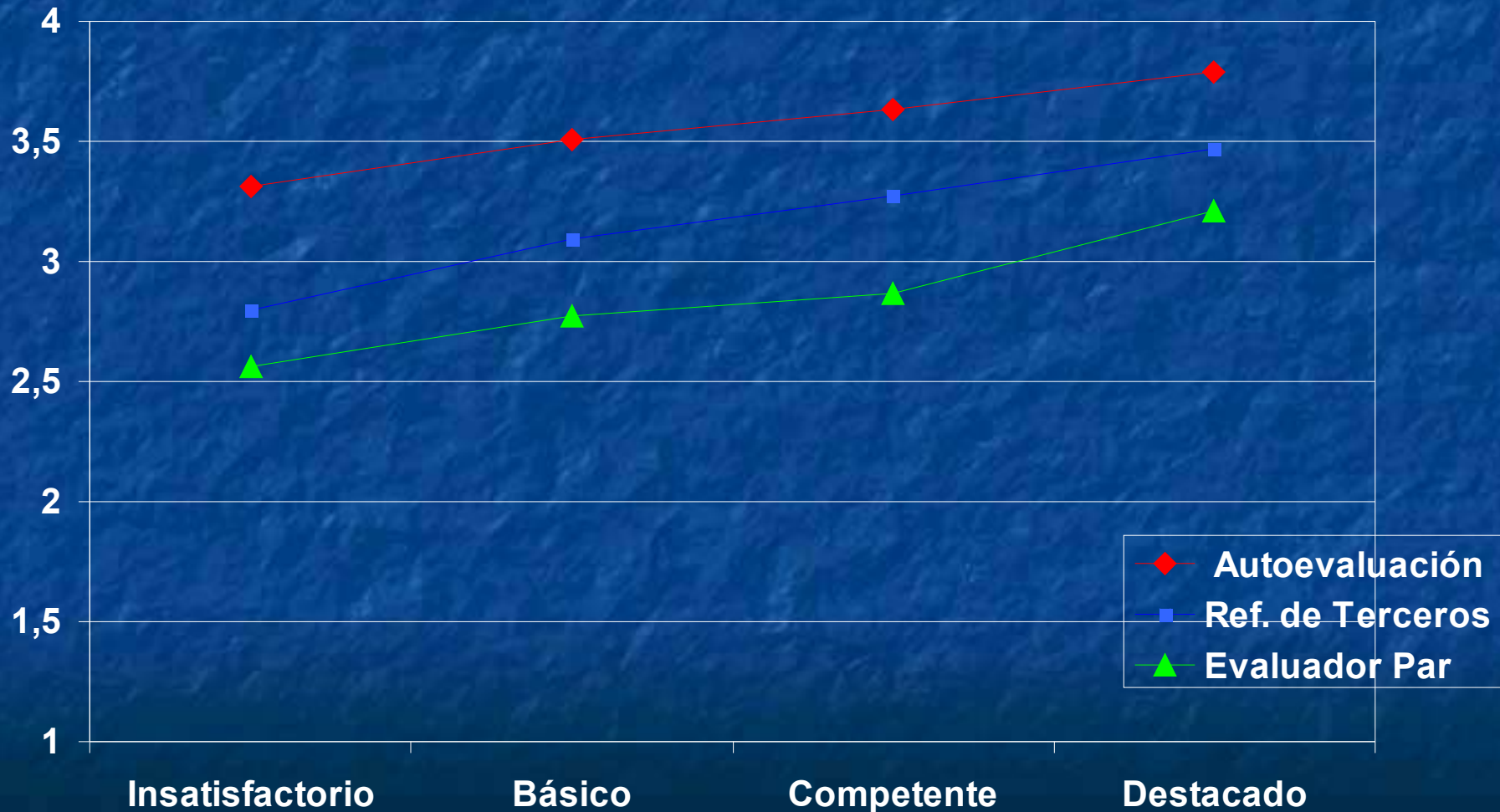
Distribución de rendimiento final según sexo



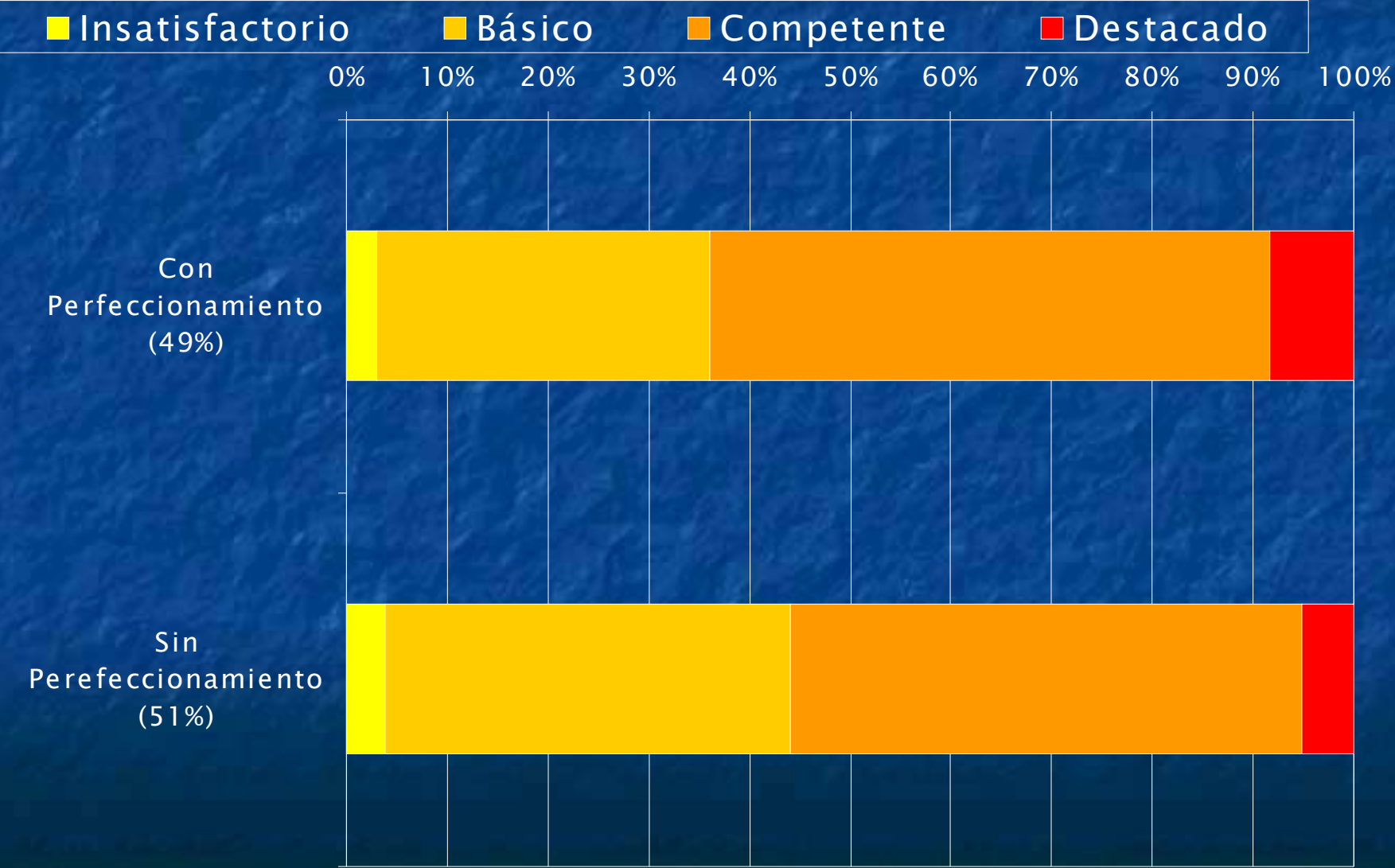
Distribución de Categorización de Profesores según instrumentos 2005



Perfil medio de otros instrumentos según resultados de Portafolio (2005)



Distribución de rendimiento según Perfeccionamiento de 1 año o más



Distribución de rendimiento según Duración de la Carrera

■ Insatisfactorio

■ Básico

■ Competente

■ Destacado

0%

10%

20%

30%

40%

50%

60%

70%

80%

90%

100%

4 sem o menos (9,1%)

5 a 6 sem (38,6%)

7 a 8 sem (34,2%)

9 a 10 sem (14,3%)

11 sem o más (3,8%)

