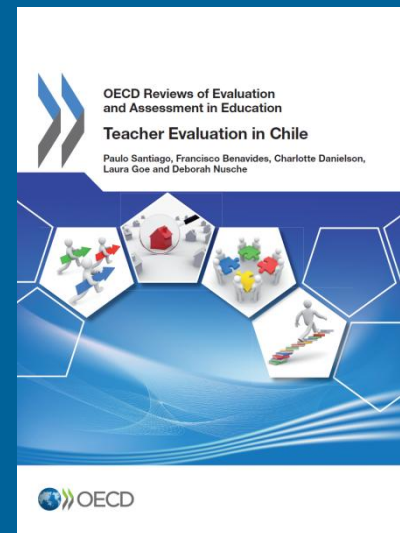




# Evaluación Docente en Chile: Fortalezas y Desafíos

Revisión de la OCDE de los marcos de evaluación para mejorar los resultados escolares



**Paulo Santiago**

Dirección de la Educación y de las Competencias, OCDE

**Panel 2 – El diagnóstico de la OCDE**

Seminario, Santiago de Chile, 8 de noviembre de 2013

Organizado por Ministerio de Educación de Chile



# Esquema de la presentación

---

1. Características principales del proyecto de la OCDE
2. Revisión de las políticas de evaluación docente en Chile
3. Contexto
4. Diseño y gobernanza de la evaluación docente
5. Procedimientos de la evaluación docente
6. Competencias para la evaluación docente
7. Uso de los resultados de la evaluación docente



---

# 1. Características principales del proyecto de la OCDE

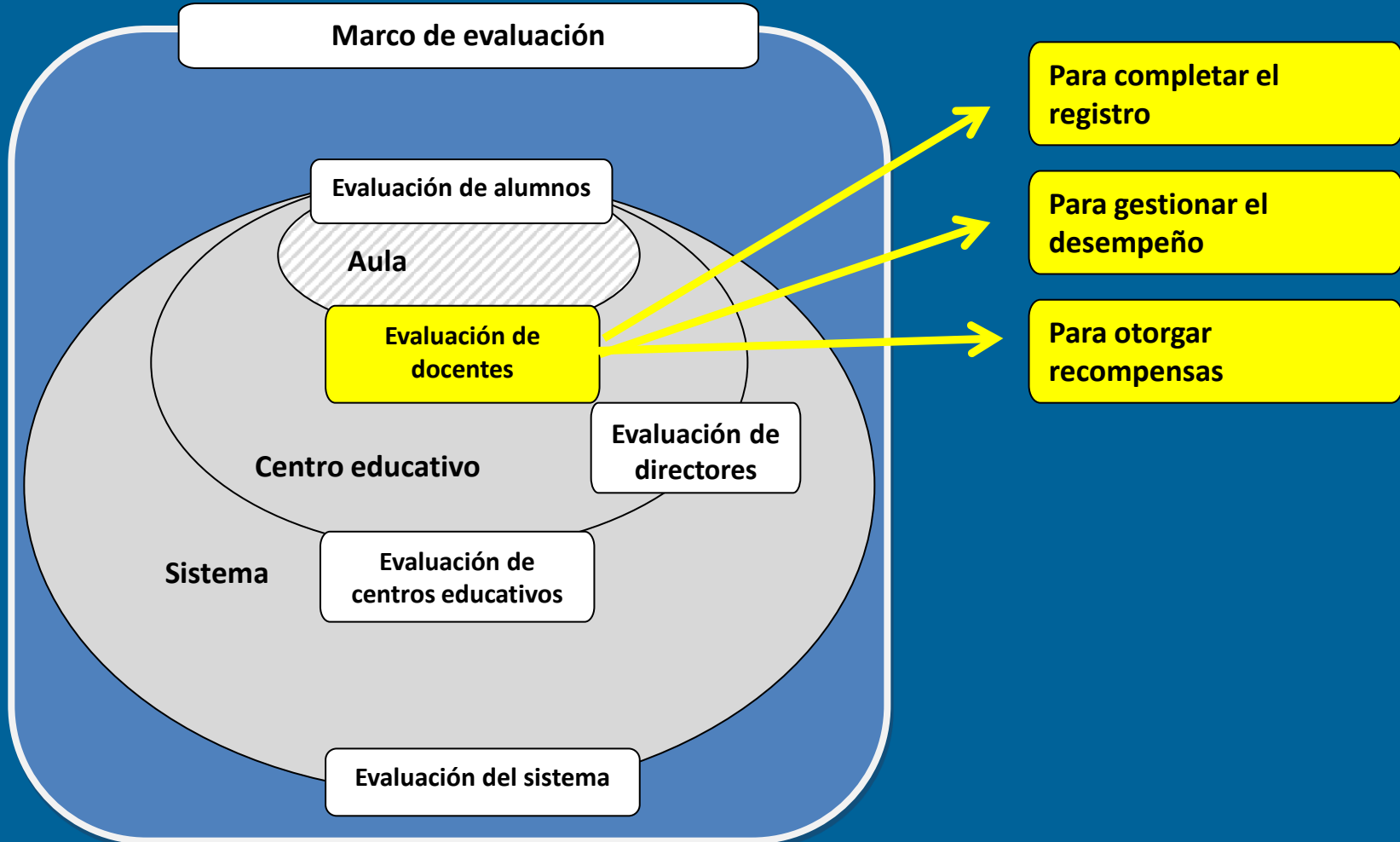


# Revisión de la OCDE de los marcos de evaluación para mejorar los resultados escolares

- **Propósito:** Explorar cómo los sistemas de evaluación pueden utilizarse para mejorar la calidad, equidad y eficiencia de la educación.
  - **Foco:** Una revisión de los enfoques nacionales de evaluación de la educación (primaria y secundaria)
  - **Enfoque integral:** La revisión analiza los diferentes componentes de la evaluación, tales como:
    - Evaluación de alumnos;
    - Evaluación de docentes;
    - Evaluación de centros educativos;
    - Evaluación de directores;
    - Evaluación del sistema educativo.
- Investigación de cada componente individual, así como la coherencia del marco de evaluación en su conjunto (incluyendo los vínculos entre los diferentes componentes).



# Revisión de la OCDE de los marcos de evaluación para mejorar los resultados escolares: **La evaluación docente**





## Revisión de la OCDE de los marcos de evaluación para mejorar los resultados escolares: **Las áreas clave para el análisis**

---

- 1. Gobernanza:** Encontrar un equilibrio entre los esfuerzos centrales y las iniciativas locales, y entre las funciones de mejora y de rendición de cuentas
- 2. Procedimientos:** Diseñar los instrumentos adecuados para garantizar que la evaluación contribuya a la mejora de la enseñanza y el aprendizaje
- 3. Capacidad:** Desarrollar competencias para la evaluación y el uso de información en todos los niveles del sistema educativo
- 4. Uso de los resultados:** Organizar la información de la evaluación de tal manera que facilite un uso eficaz por parte de los interesados, para evitar el "mal uso" de los resultados de las evaluaciones



# Revisión de la OCDE de los marcos de evaluación para mejorar los resultados escolares: **Metodología**

## **Cadena de análisis**

- Revisión de la literatura y la evidencia sobre el impacto de los procedimientos de evaluación
- Recopilación de datos sobre las políticas y prácticas de los países

## **Cadena de revisión por país**

- Las revisiones por países proporcionan consejos específicos para cada caso
- Equipo de revisión dirigido por la OCDE

## **Informe de síntesis**

- Informe comparativo que analiza las opciones de política y destaca las buenas prácticas entre los países

## ***Una amplia gama de grupos involucrados***

- Coordinadores nacionales y grupos informales dentro de los países para producir los informes de antecedentes de cada país
- Participaron 30 revisores externos en los equipos dirigidos por la OCDE
- Cerca de 90 centros educativos visitados y más de 2.800 personas entrevistadas
- Vínculos con otras organizaciones internacionales



## Revisión de la OCDE de los marcos de evaluación para mejorar los resultados escolares: **Participación**

- **29 sistemas** proporcionaron datos detallados sobre sus prácticas de evaluación (Estonia, Israel y España, además de los países que aparecen más abajo)
- **26 sistemas** prepararon un exhaustivo informe de antecedentes por país
- **14 sistemas (en verde)** optaron por una revisión por país

Australia, Austria, **Bélgica (Comunidad Flamenca)**, **Bélgica (Comunidad Francesa)**, Canadá, **Chile**, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Corea, **Luxemburgo**, **México**, **Holanda**, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia, Suecia y Reino Unido (Irlanda del Norte).

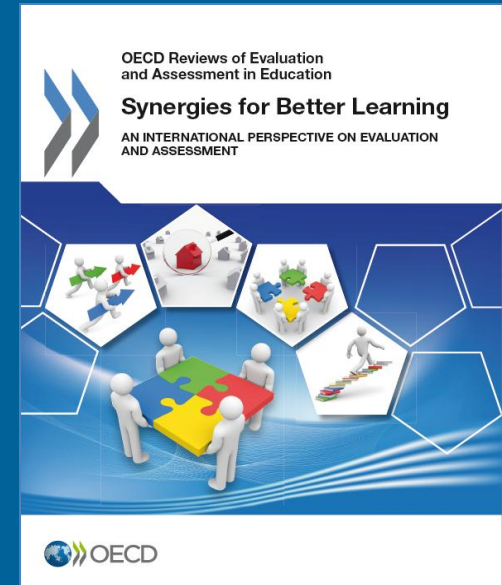
- Participación de Chile coordinada por el Ministerio de Educación.





## Revisión de la OCDE de los marcos de evaluación para mejorar los resultados escolares: **Productos**

- Documentos de antecedentes sobre cuestiones tales como la evaluación formativa, la utilización de los resultados de las pruebas, la evaluación del profesorado, la evaluación de la escuela, etc. (11)
- Informes de antecedentes por país (26)
- Serie de publicaciones de la OCDE: Revisiones de la OCDE sobre evaluación en educación (14 informes de revisión de países)
- Informe comparativo final: *Synergies for Better Learning – An International Perspective on Evaluation and Assessment*



**Todos los productos están disponibles en:**

[www.oecd.org/edu/evaluationpolicy](http://www.oecd.org/edu/evaluationpolicy)



---

## 2. Revisión de las políticas de evaluación docente en Chile



# Revisión de las políticas de evaluación educativa en Chile

- **Propósito:** Ofrecer recomendaciones a las autoridades educativas chilenas; informar la comunidad educativa internacional sobre evaluación docente en Chile
  - **Visita:** 2-9 Noviembre, 2011. Equipo revisor se **entrevistó** con unas 220 personas de los siguientes grupos:
    - Autoridades nacionales y municipales; funcionarios del área de educación; representantes de la educación privada; organismos y grupos de interés relacionados con la evaluación docente; sindicatos de profesores; organizaciones de padres y apoderados; representantes de entidades formadoras de profesores; e investigadores interesados en el ámbito de la evaluación docente.
  - **Equipo Revisor:**
    - Francisco Benavides (OCDE)
    - Charlotte Danielson (USA)
    - Laura Goe (USA)
    - Deborah Nusche (OCDE)
    - Paulo Santiago (OCDE).
  - **Dominios analizados:**
    - Diseño y gobernanza
    - Procedimientos
    - Competencias
    - Uso de resultados
- Equipo revisor visitó 7 escuelas en Concepción, Santiago y Valparaíso**



# 3. Contexto



# Evaluación de docentes: **Definiciones**

---

## **Alcance**

La **evaluación docente** refiere a la evaluación de los docentes individualmente para hacer una valoración sobre sus competencias y desempeño y/o proveer insumos que mejoren su práctica.

## **Definiciones**

- **La finalización del registro** refiere a la evaluación del docente para completar un período de prueba.
- **La gestión del desempeño** refiere a los procesos de evaluación formal de los docentes, diseñados para asegurar que las metas individuales y organizacionales son alcanzadas. Esto incluye todo tipo de evaluaciones relacionadas con la gestión de la carrera y el desarrollo profesional del docente.
  - Registro/Certificación docente
  - Evaluación regular
  - Evaluación para promoción/ascenso
- **Los esquemas de recompensas** involucran la evaluación docente con el objetivo explícito de identificar un número selecto de docentes de alto nivel de desempeño para reconocer sus competencias profesionales a través de premios, bonos o incrementos salariales.



## La evaluación – Prácticas

---

- **Sistema de evaluación del desempeño docente (*Docentemás*)**
  - Evaluación docente externa en el sector municipal
- **Evaluación docente interna del colegio**
- **Recompensas**
  - Programa Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI)
  - Programa de Acreditación para la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP)
  - Sistema nacional de evaluación del desempeño (SNED)



# Evaluación de docentes: **Tendencias**

---

## *Evaluación de docentes: tendencias internacionales*

- La evaluación docente es el componente del marco de evaluación en el que se dan mayores variaciones entre los países.
- El rango de prácticas va desde sistemas nacionales muy prescriptivos hasta enfoques informales a nivel de centros educativos.
- En muchos países, se da un foco renovado en la evaluación docente, reconociendo que la evaluación eficaz puede contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza.
- Muchos sistemas (21/29) han **desarrollado estándares centrales** para la profesión docente que pueden guiar el proceso de evaluación
- La mayoría de los sistemas (23/29) tienen **marcos y políticas para la evaluación docente**.



# Evaluación de docentes: **Prácticas en los países**

## Existencia de marcos y políticas para la evaluación docente, 2011-12

País	Esquema de reconocimientos	Gestión del desempeño	Registro
Australia			
Austria			
Bélgica (Fl.)			
Bélgica (Fr.)			
Canadá			
Chile			
República Checa			
Dinamarca			
Estonia			
Finlandia			
Francia			
Hungría			
Islandia			
Irlanda			
Israel			
Italia			
Corea			
Luxemburgo			
México			
Países Bajos			
Nueva Zelanda			
Noruega			
Polonia			
Portugal			
República Eslovaca			
Eslovenia			
España			
Suecia			
RU (Irlanda del Norte)			

Fuente: Información relevada de los países participantes en la Revisión





---

## 4. Diseño y gobernanza de la evaluación docente



## Diseño y gobernanza – Fortalezas (1)

- **Existe un consenso general sobre la necesidad de contar con una evaluación docente**
  - La evaluación docente es reconocida como una importante herramienta de política para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
  - Se refleja en el importante trabajo realizado en relación con los estándares docentes y el enfoque integral de la evaluación docente.
  - El hecho de que la mayoría de los profesores reconozca a la evaluación docente como un proceso necesario es un resultado importante de la experiencia acumulada.
- **Existe una variedad de mecanismos para evaluar a los docentes y reconocer el buen desempeño docente**
  - Seleccionar a los egresados de pedagogía (examen de excelencia pedagógica inicial)
  - Evaluar el desempeño con miras a mejorar las prácticas e identificar los bajos desempeños (*Docentemás*)
  - Reconocer el desempeño bueno o excelente (AVDI, AEP, SNED).
  - Estas iniciativas apuntan a la extensa experiencia de los profesores evaluadores y transmiten un potente mensaje acerca de la necesidad de que los profesores sean evaluados en todas las etapas de su carrera.



## Diseño y gobernanza – Fortalezas (2)

- **Docentemás está basado en algunos buenos principios**
  - Un enfoque en la mejora de la calidad de la enseñanza – a pesar de su enfoque formativo inicial, su función de rendición de cuentas es significativa
  - Una referencia clara para el buen desempeño docente: el Marco para la Buena Enseñanza
  - Múltiples fuentes de evidencia y varios evaluadores
  - Reconocimiento de la importancia de la observación en el aula
  - La importancia atribuida a la auto-reflexión
  - Transparencia de procesos
  - Conciencia de la importancia de la capacidad de evaluación
- **Por lo general los profesores se muestran abiertos a la retroalimentación de una fuente externa confiable**

En algunos colegios, los profesores son observados periódicamente por el equipo directivo y reciben retroalimentación sobre la base de dichas observaciones. Si bien ésta parece ser una práctica valiosa (y valorada), no ha sido integrada a la cultura de la mayoría de los colegios.



## Diseño y gobernanza – Fortalezas (3)

- **Existe el compromiso de basar la evaluación docente en evidencias obtenidas de investigaciones**
  - CPEIP debe recibir asesoría técnica independiente entregada por instituciones de educación superior que tengan experiencia comprobada en el área de la educación docente y la evaluación docente
  - El equipo de *Docentemás* aporta la experiencia técnica, el rigor académico y la evidencia basada en investigaciones a la implementación de la evaluación docente.
  - El Ministerio de Educación, a través del CPEIP y su División de Planificación, realiza una serie de estudios sobre el impacto de las políticas educacionales, incluida la evaluación docente.
- **La creación de la Agencia de Calidad de la Educación integrará la evaluación docente en un marco más amplio**
  - La creación de la Agencia de Calidad de la Educación es un paso fundamental en la consolidación de un marco de evaluación
  - Las actividades de la Agencia tienen el potencial de integrar la evaluación docente en un marco evaluativo más amplio.



## Diseño y gobernanza – Fortalezas (4)

### ■ Existe algún equilibrio entre la norma nacional y la adaptación local

- En su mayor parte, el sistema de evaluación docente en los colegios municipales es operado centralmente. Ello fortalece la consistencia de los procedimientos de evaluación docente en los colegios municipales, contribuyendo a una implementación más uniforme de la agenda para la educación nacional.
- No obstante, el sistema permite que haya algún grado de adaptación a las necesidades y aspectos específicos locales – por ejemplo, Comisión de Evaluación Municipal; el informe de referencias de terceros, elaborado por el director del colegio y el jefe de la unidad técnico-pedagógica.

### ■ Existe apoyo y orientación a nivel nacional

Sitios web, cursos de perfeccionamiento, materiales y catálogos que son distribuidos a profesores y colegios, y otros tipos de documentación. Los colegios y las municipalidades reciben informes con los resultados relativos a sus profesores.

### ■ La Acreditación de la Excelencia Pedagógica es un programa reconocido para identificar a los profesores de excelencia

La acreditación significa que el profesor tiene calidad de profesional y puede servir de mentor para otros profesores.



## Diseño y gobernanza – Desafíos (1)

---

- **La función de desarrollo de la evaluación docente se ha sometido ante el objetivo de la rendición de cuentas desde que el sistema fue implementado**
  - La evaluación de *Docentemás* tiene claras consecuencias para los profesores: identifica a los profesores de rendimiento deficiente, originando posiblemente el despido de su cargo docente; y ofrece recompensas a los profesores con mejor desempeño.
  - Combinar las funciones de desarrollo y de rendición de cuentas en un solo proceso de evaluación docente, como lo es *Docentemás*, origina desafíos difíciles de resolver – evidente en la autoevaluación docente.
  - El proceso es percibido principalmente como un instrumento para que los profesores rindan cuentas sobre su gestión.



## Diseño y gobernanza – Desafíos (2)

- **La evaluación docente involucra un bajo nivel de diálogo profesional en torno a las prácticas docentes**
  - La evaluación efectuada por un par no involucra una interacción entre el evaluador y el profesor que está siendo evaluado
  - El informe de terceros elaborado por los directivos de los establecimientos conlleva la calificación de un conjunto pre-definido de competencias docentes sin mediar un diálogo previo con el profesor evaluado
  - El portafolio de desempeño docente no entrega espacio para la interacción del profesor con otro profesional docente (puesto que la clase es grabada)
  - Existe poca evidencia de que la retroalimentación limitada que el profesor recibe por escrito sea discutida a nivel de colegio con los pares y los directivos del establecimiento
  - Los programas AVDI, AEP y SNED no incluyen ningún diálogo profesional en torno a las prácticas docentes como parte de los procesos de evaluación respectivos
  - Las pruebas estandarizadas de los programas AVDI y AEP son limitadas en términos de la retroalimentación debido a que utilizan preguntas de selección múltiple



## Diseño y gobernanza – Desafíos (3)

- **Los profesores tienen pocas oportunidades de recibir retroalimentación**
  - La retroalimentación entregada por *Docentemás* a cada uno de los profesionales en forma individual pareciera no ser lo suficientemente específica como para informar su práctica
  - Existen pocas evidencias de que esta retroalimentación se use a nivel de colegio para informar los planes de desarrollo profesional (salvo en los casos de los profesores en que se detectó un mal desempeño)
  - El proceso de evaluación en sí implica un bajo grado de diálogo profesional.
  - Prácticas internas de evaluación varían al interior del sistema.
- **El sector de la educación particular no está lo suficientemente integrado en el marco de evaluación docente**
  - No existe una garantía pública de que la mayoría de los profesores en Chile (que trabajan en el sector particular) sean evaluados por su trabajo.
  - Puesto que los colegios particulares subvencionados reciben fondos públicos para funcionar, la razón de integrarlos de algún modo en el marco de evaluación de desempeño docente a nivel nacional es convincente.





## Diseño y gobernanza – Desafíos (4)

### ■ Existen vacíos en el marco para la evaluación docente

- No está garantizado públicamente que todos los profesores que trabajan en el sistema educacional sean evaluados
- No existe una evaluación docente formal que se centre en el desarrollo y la retroalimentación del profesor para el mejoramiento de sus prácticas docentes
- Al menos en los colegios municipales, no existe un período de prueba para los profesores que ingresan a la profesión docente (y procesos de inducción)
- Falta un sistema regular de certificación que confirme que los profesores están aptos para ejercer su profesión (reforma actual)

### ■ Existe algún grado de duplicación en el marco para la evaluación docente

- Las asignaciones AEP y AVDI entregan reconocimientos monetarios a los profesores en forma individual y, en gran medida, usan instrumentos similares. Por lo tanto, los profesores están siendo reconocidos por los resultados de pruebas que miden aspectos similares (conocimiento disciplinario y pedagógico) y por la evaluación de portafolios con un contenido similar, pero a través de dos canales distintos.
- Traslape entre el portafolio asociado con el sistema *Docentemás* y el portafolio asociado con el proceso de la AEP



## Diseño y gobernanza – Desafíos (5)

- **La Agencia de Calidad de la Educación arriesga convertirse en un organismo que enfatiza más la rendición de cuentas**
  - Indicadores de desempeño de los colegios (énfasis en SIMCE)
  - Ubicar a los colegios en cuatro categorías de desempeño
  - Hacer pública la información relativa al desempeño de los colegios
  - Enfocar la intervención en los colegios de bajo desempeño
  - Los procedimientos tendientes a efectuar una revisión integral de los procesos de los colegios por parte de revisores capacitados con el objetivo de generar un plan de mejoramiento de los colegios, parece estar recibiendo mucho menos atención en la planificación de las actividades de la Agencia.
  
- **Los vínculos entre la evaluación docente interna en los colegios y la evaluación docente administrada centralmente no están establecidos, y no existe una articulación entre la evaluación docente y la evaluación de los colegios**
  - El hecho de que no haya procesos de evaluación bien establecidos para evaluar a los colegios impide cualquier articulación entre la evaluación del colegio y la evaluación docente



## Diseño y gobernanza – Desafíos (6)

- **Hay enlaces limitados con las prácticas que se llevan a cabo en la sala de clases**
  - Los instrumentos usados no están bien integrados con la práctica en la sala de clases
    - clase de video puede que no refleje la enseñanza auténtica,
    - autoevaluación distorsionada
    - la entrevista efectuada por un par y el informe de referencia de terceros son limitados en la manera como reflejan la vida cotidiana del colegio
- **La evaluación de los docentes no está incluida en una carrera docente claramente definida**
  - No existen pasos en la carrera profesional docente (por ejemplo, docente principiante, titular de aula, profesor con experiencia) que puedan permitir una mejor coincidencia entre las competencias docentes y las habilidades y trabajos a realizar en las escuelas.
  - Es probable que esto mine el vínculo potencial entre la evaluación de los docentes y el desarrollo de su carrera profesional.
  - El sistema de asignaciones salariales para los profesores se ha vuelto incomprensible debido a la gran cantidad de asignaciones y a la complejidad de los requerimientos para obtenerlas.



## Diseño y gobernanza – Desafíos (7)

### ■ Hay un rol limitado en la evaluación docente para los agentes locales

- Los directivos de los colegios tienen un rol relativamente pequeño puesto que sólo contribuyen al informe de referencias de terceros en el sistema *Docentemás*.
- Los directivos de los establecimientos educacionales usan poco los resultados de *Docentemás* para orientar a sus profesores y usarlos para los planes de desarrollo de su colegio.
- La introducción del sistema *Docentemás* no fue usada como una oportunidad para que los directivos de los establecimientos profundizaran su compromiso de liderar la educación en sus colegios.
- Las comisiones municipales tienen poca capacidad para hacer seguimiento a los resultados e integrarlos en los planes de la educación municipal.

### ■ Los recursos para que los profesores realicen su evaluación puede ser limitados

- A los profesores se les hace difícil encontrar el tiempo para preparar adecuadamente y responder a todos los requerimientos para su evaluación de desempeño (*Docentemás*), la cual es percibida como injusta y una principal fuente de stress.



---

# 5. Procedimientos de la evaluación docente



## Procedimientos – Fortalezas (1)

### ■ Hay claros estándares de práctica

- Existe una clara definición de lo que constituye una buena enseñanza, tal como lo describe el Marco para la Buena Enseñanza (MBE)
- La claridad de la definición de buena enseñanza es el primer elemento, y en muchas formas, el elemento más importante, de que exista un sistema sólido de evaluación docente

### ■ Hay claros enunciados sobre los niveles de desempeño respecto de los estándares

Es necesario que existan niveles de desempeño para diferenciar la calidad del mismo, lo que reflejará, en alguna medida, no sólo la cantidad de experiencia que tenga un profesor, sino que la experticia de dicho profesor.

### ■ Se usa una mezcla de instrumentos para evaluar el desempeño de un profesor

- Combinación de diversas fuentes de evidencia de la práctica docente (autoevaluación, documentos de planificación, video de una clase, una entrevista efectuada por un par y evaluación de referencias de terceros); y distintos tipos de evaluadores (profesor, pares, directivos de los establecimientos y correctores de portafolios).
- Contribuye a la validez del sistema en su totalidad.



## Procedimientos – Fortalezas (2)

---

- **La elaboración de estándares orientadores para egresados de carreras de pedagogía contribuye a una coherencia nacional para formar la experticia profesional del docente**
  - La coexistencia de los dos conjuntos de estándares abarca el mismo territorio
- **La introducción del examen inicial de excelencia pedagógica podría resultar útil para garantizar la calidad de la educación inicial docente**

Dadas las variaciones en la forma de selección entre los programas de preparación docente, así como en la calidad de las clases y los cursos ofrecidos, una prueba de ingreso es adecuada para garantizar que todos los profesores estén preparados con un nivel adecuado y comparable.



## Procedimientos – Fortalezas (3)

- **La evaluación docente no se basa excesivamente en resultados estandarizados de los estudiantes**
  - Idea atractiva: tener en cuenta el aprendizaje de los alumnos; objetividad.
  - Pero el aprendizaje es influido por muchos factores: “valor agregado” como alternativa.
  - No obstante, en general las investigaciones han identificado una serie de áreas inquietantes relativas a la confiabilidad y validez de usar modelos de valor agregado para evaluar la efectividad de los profesores individualmente.
    - **Desafíos estadísticos:** cantidad de datos; inestabilidad de un año a otro.
    - **Desafíos metodológicos:** No se pueden controlar todos los factores que influyen en los resultados de los alumnos aparte del impacto del profesor; evaluaciones estandarizadas no capturan todos los objetivos de aprendizaje; no captan el impacto acumulativo de un profesor.
    - **Limitaciones teóricas:** Evaluaciones estandarizadas de los alumnos no han sido validadas como una medición del desempeño docente; posibles efectos no deseables.
  - Amplio consenso en las siguientes direcciones: los puntajes de los estudiantes no deberían ser usados como la *única* medición del desempeño docente; y los puntajes de los estudiantes no deberían ser usados ingenuamente para tomar decisiones importantes sobre la carrera docente del profesor.





## Procedimientos – Fortalezas (4)

---

- **La evaluación docente no se basa excesivamente en resultados estandarizados de los estudiantes (continuación)**

### Cuatro restricciones adicionales:

- El valor agregado tiene una baja “validez aparente”, es decir, resulta difícil explicar a los profesores y directivos de los colegios cómo funciona y justificar su uso en un sistema de rendición de cuentas.
- Los resultados exclusivamente del valor agregado no ayudan a los profesores a mejorar su práctica ni entregan a los directivos de los colegios información que permita orientarlos para que ayuden a sus profesores.
- El valor agregado sólo se puede utilizar como una medición del aporte del profesor al aumento del aprendizaje del estudiante en las asignaturas en que habitualmente se usan evaluaciones estandarizadas para medir las competencias de los estudiantes.
- Las mediciones de valor agregado son costosas.



## Procedimientos – Desafíos (1)

- **La calidad del Marco para la Buena Enseñanza es desigual**
  - Falta de coherencia, en algunos casos, entre criterios y descriptores (por ejemplo, en algunos casos no está claro si los descriptores efectivamente ilustran las competencias descritas en el criterio)
  - Algunos de los criterios del MBE parecieran ser mucho “más grandes” que otros (por lo que parecen estar asociados a un conjunto de competencias mucho mayor).
  - Los significados de algunos criterios podrían ser más claros.
  - Algunos de los descriptores parecen estar en el lugar equivocado.
- **La comprensión del Marco para la Buena Enseñanza por parte de los educadores es desigual**
  - La comprensión del MBE no es parejo en todo el sistema. Por ejemplo, no se enseña en algunos programas de educación inicial docente, ni tampoco es usado habitualmente por los profesores.
  - Es posible que los estándares deban ser actualizados y vinculados a investigaciones más recientes (evaluación formativa).



## Procedimientos – Desafíos (2)

- **No hay un conocimiento profundo de los niveles de desempeño**
  - La mayoría de los profesores no estaban familiarizados con los niveles de desempeño reflejados en las rúbricas de los distintos criterios/descriptores del MBE – creencia de que los niveles de desempeño debían permanecer en secreto.
  - Esta información puede ser una herramienta para orientar la práctica docente y, de hecho, el desarrollo profesional continuo.
- **No existen vínculos claros entre los estándares de la práctica y el instrumento usado para evaluar la práctica docente**
  - No está claro que haya fuentes de evidencia para cada uno de los estándares.
  - Por ejemplo, a los profesores no se les informa cómo se combinan los puntajes de los dos módulos del portfolio que utilizan, cada uno, distintos criterios del MBE.
  - No se explicita a los profesores cuáles de los criterios del MBE son evaluados mediante la entrevista con los pares y el informe de referencias de terceros.



## Procedimientos – Desafíos (3)

- **La autoevaluación es un instrumento deficiente para una evaluación de alto impacto**
  - La autoevaluación entrega poca información para identificar el buen desempeño docente.
  - No es sorprendente: si los profesores evaluaran honestamente su propia práctica como deficiente, es probable que ello pudiera ser usado en su contra.
- **Hay un espacio considerable para fortalecer las entrevistas de los evaluadores pares**
  - Es una labor que consume extremadamente mucho tiempo.
  - Pareciera haber una coherencia deficiente entre algunas preguntas y los criterios con los cuales (supuestamente) éstos se relacionan.
  - Las rúbricas usadas para definir los cuatro niveles de desempeño son sumativas, y las respuestas necesitan incluir un número creciente de elementos para ser evaluadas en niveles cada vez más altos – sospechoso desde el punto de vista de la medición.
  - Los profesores no conocen las rúbricas - un mejor enfoque sería que los profesores tengan acceso a las rúbricas y pedirles que describan una instancia específica en que ellos/ellas han logrado los distintos elementos.



## Procedimientos – Desafíos (4)

- **La evaluación realizada por terceros en *Docentemás* podría no ser efectiva**
  - Debido a la limitada ponderación que se entrega a las opiniones del director y del jefe de la unidad técnico-pedagógica del establecimiento educacional.
  - Asume que el director del establecimiento está bien familiarizado con la práctica del profesor -- estudios sobre la validez del sistema *Docentemás* revelan que los directivos del colegio tienden a entregar una evaluación general del desempeño con poca diferenciación asociada a los dominios del MBE.
  
- **Se puede realizar una serie de ajustes al portafolio de desempeño del profesor**
  - No está claro de qué forma los distintos aspectos que contribuyen a un solo criterio serán ensamblados para producir un solo puntaje en cada criterio.
  - Las instrucciones para completar el portafolio parecen ser innecesariamente rígidas (por ejemplo, la unidad debe ser para ocho horas pedagógicas; video de – exactamente - 40 minutos de enseñanza) y los profesores consideran que se trata más de una “actuación” que de una clase real.
  - Labor que consume una gran cantidad de tiempo.



---

## 6. Competencias para la evaluación docente



## Competencias – Fortalezas (1)

- **El sistema se basa en las competencias de varios organismos centrales e instituciones académicas**
  - El proceso es gestionado por una unidad especializada dentro del Ministerio (CPEIP), la cual está vinculada a un grupo de prestigiosas universidades.
  - La estrecha colaboración con el Equipo *Docentemás*, ubicado en el Centro de Medición de la Pontificia Universidad Católica de Chile, asegura que el sistema se base en asesoría científica y en evidencias de investigación.
  - Los principales actores perciben el Equipo *Docentemás* como independiente y con la sólida capacidad técnica necesaria para dirigir eficazmente el sistema de evaluación del desempeño docente.
- **El sector municipal tiene potencial para fomentar un aprendizaje sistemático de la evaluación docente**
  - El sector escolar municipal ofrece la ventaja de proporcionar una gama de oportunidades para mejorar el aprendizaje sistemático de evaluación de los profesores – por ejemplo apoyando la creación de redes de escuelas.



## Competencias – Fortalezas (2)

---

- **El reciente énfasis en mejorar la competencia del liderazgo escolar ayuda a fomentar culturas de evaluación más sólidas a nivel escolar**
  - Énfasis en el liderazgo pedagógico en la legislación y las normas nacionales
  - Procesos de reclutamiento competitivos e incentivos para atraer a buenos candidatos
  - Mayor autonomía y responsabilidad de los directivos de establecimientos educacionales
  - Inversión en desarrollo de liderazgo escolar
  
- **La alta participación de profesores como evaluadores contribuye a fomentar el sentimiento de propiedad del proceso y mejorar sus competencias para la evaluación**
  - Como correctores de portfolio y como evaluadores pares





## Competencias – Fortalezas (3)

- **Varias iniciativas para mejorar la formación inicial docente pueden ayudar a los futuros docentes a beneficiarse de manera más plena de su evaluación**
  - Acuerdos de desempeño establecidos desde 2011 entre el Ministerio de Educación e instituciones específicas de formación de profesores
  - Iniciativas para atraer a estudiantes académicamente talentosos
  - El Programa de fomento a la calidad en la formación inicial docente (INICIA)
  
- **El sistema de evaluación del desempeño docente es apoyado por materiales de orientación**
  - Los lineamientos para los evaluadores pares de entrevistas y correctores de portafolios son minuciosos y útiles;
  - Los procedimientos están normalizados, lo que contribuye a asegurar cierta consistencia en la aplicación de la evaluación en todo el país.
  - Los profesores evaluados también reciben orientación para llevar a cabo su evaluación. Por ejemplo, las instrucciones que reciben para preparar su portafolio son detalladas y exhaustivas.



## Competencias – Desafíos (1)

---

- **Hay poca confianza en las competencias de los correctores de portafolios**
  - A pesar de la sistemática selección y preparación de correctores de portafolios, los docentes parecen tener poca confianza en la exactitud de sus juicios.
  - Varios profesores entrevistados señalaron la limitada utilidad de los informes de resultados que recibieron de vuelta.
  
- **Existe una gran variabilidad en la capacidad de las municipalidades de apoyar el proceso de evaluación docente**
  - Las municipalidades varían ampliamente en los recursos humanos que deben gestionar el sistema educativo local.
  - Hay indicios de que las municipalidades carecen de personal y la capacidad de hacer un seguimiento a los docentes.
  - Las partes interesadas señalaron que el desarrollo profesional de los profesores en las municipalidades es, en gran medida, desarticulado.



## Competencias – Desafíos (2)

- **Hay poca tradición de liderazgo pedagógico en las escuelas chilenas y los directivos de los colegios pueden desempeñar un papel más importante en la evaluación docente**
  - Los directivos de los colegios no participan rutinariamente en la observación de la enseñanza con un enfoque de desarrollo evaluativo o profesional.
  - No existe capacitación obligatoria para el liderazgo escolar previa al servicio y muchos directores escolares no han tenido formación en materia de observación en el aula, evaluación de la práctica docente y provisión de retroalimentación.
  - La introducción de *Docentemás* podría haberse utilizado como una oportunidad para involucrar aún más a directivos de los colegios en la conducción de la actividad central de enseñanza y aprendizaje en los establecimientos educacionales.
  - El personal docente no confía necesariamente en que el directivo escolar sea un evaluador legítimo de la práctica docente.



## Competencias – Desafíos (3)

---

- **Hay espacio para fortalecer aún más las competencias de los profesores para la evaluación**
  - Competencias para la autoevaluación
  - Capacidad de comprender las normas, procesos de evaluación y niveles de desempeño docente
  - Capacidad de utilizar los resultados para mejorar
  - Vínculos con la educación inicial docente
  
- **Hay competencias limitadas para la observación en el aula**

Los educadores escolares parecen no recibir ningún tipo de formación sobre la manera de observar la práctica del aula, utilizando las normas del MBE como guía, ni sobre las habilidades para proporcionar retroalimentación a los profesores respecto de esas normas.



---

# 7. Uso de los resultados de la evaluación docente



## Uso de resultados – Fortalezas (1)

- **El propósito original del sistema de evaluación del desempeño profesional docente incluye la promoción del desarrollo profesional**
  - Propósito formativo, originalmente: entregar a los profesores información que les ayude a fortalecer sus prácticas y, por tanto, mejore el aprendizaje de los estudiantes.
  - Todavía existe la percepción en el sistema que la función de mejoramiento no se cumple.
- **Los docentes están atentos a las oportunidades para colaborar y recibir retroalimentación profesional**
  - Profesores abiertos a recibir retroalimentación profesional y a aprovechar las oportunidades de colaboración.
- **El sistema de evaluación del desempeño profesional docente permite algunos vínculos sistemáticos con el desarrollo profesional**
  - A los profesores calificados como *Básico* o *Insatisfactorio* se les ofrecen planes de superación profesional gratuitos para superar las áreas deficitarias - noción de que el desarrollo profesional es una consecuencia de la detección de una “deficiencia” y no una oportunidad para dicho desarrollo.



## Uso de resultados – Fortalezas (2)

- **La evaluación docente es utilizada como base para reconocer y celebrar el trabajo del profesor**
  - El sistema general de evaluación docente brinda oportunidades para reconocer y recompensar las competencias y el desempeño profesional docente.
  
- **El desempeño deficiente es abordado por el sistema de evaluación del desempeño profesional docente**
  - Una calificación de *Insatisfactorio* o *Básico* exige que los profesores participen en actividades de desarrollo profesional especialmente diseñadas para abordar las deficiencias identificadas por medio de la evaluación.
  - Además, *Docentemás* está diseñado para enfrentar los casos más críticos de bajo desempeño sostenido en los colegios municipales.



## Uso de resultados – Desafíos (1)

- **El sistema de evaluación del desempeño profesional docente es una oportunidad perdida para fortalecer el desarrollo profesional**
  - Oferta de formación continua aparece fragmentada y no vinculada en forma sistemática a la evaluación docente.
  - El sistema de evaluación del desempeño profesional docente no permite vincular de manera sistemática los resultados de la evaluación docente y los planes de desarrollo profesional de los profesores.
  - El desarrollo profesional es por lo general una opción del profesor y no está asociado de manera sistemática con las necesidades de desarrollo del colegio.
- **La retroalimentación recibida por los profesores a través del sistema de evaluación del desempeño profesional docente es limitada**
  - Los profesores consideran que la retroalimentación no es lo suficientemente específica para otorgarle valor en relación a su práctica.
  - El profesor evaluado no hace una auténtica autoevaluación y tampoco hay una interacción con los evaluadores que pueda llevar a una reflexión sobre sus prácticas.





## Uso de resultados – Desafíos (2)

- **La evaluación docente no estimula al nivel deseado la reflexión sobre las propias prácticas docentes**
  - La autoevaluación no es auténtica;
  - La preparación de portafolios se realiza con escasa supervisión;
  - Se genera poca interacción profesional; y
  - Los resultados de la evaluación docente no se analizan.
  
- **Hay pocos ejemplos de comunidades de práctica en los colegios**
  - Donde los profesores pudieran compartir estrategias, observarse entre ellos, colaborar en proyectos, todo esto con la finalidad de aprender los unos de los otros.
  - Se encontró poca evidencia de desarrollo profesional escolar que enfatizara al interior del colegio la idea de una comunidad de personas dispuestas a aprender.
  - En parte por las demandas de tiempo de sus labores, pero también debido a una cultura de privacidad y autonomía, los profesores tienen muy pocas oportunidades de trabajar en forma colectiva.



## Uso de resultados – Desafíos (3)

### ■ El sistema de incentivos para los profesores es complejo y fragmentado

- Al parecer los distintos mecanismos de incentivos fueron creados en momentos distintos por razones distintas, pero este enfoque más bien disperso diluye el foco de identificar y recompensar a los mejores profesores de Chile.
- Respecto de la AVDI y la AEP, como programas de bonificación basados en el desempeño, se debe tener en cuenta que los factores involucrados en el desarrollo de una relación más estrecha entre el desempeño docente y los incentivos son objeto de controversia en todos los países; y la investigación en esta área es difícil y ha generado resultados mixtos.

### ■ No hay una relación entre la evaluación docente y el desarrollo de la carrera

- Los resultados de la evaluación docente tienen poca injerencia en la carrera docente, pues los resultados no están asociados con la progresión en la carrera y no se consideran necesariamente para un ascenso.
- El reconocimiento de las habilidades y competencias ganadas debiera ir de la mano con la posibilidad de asumir cargos de mayor responsabilidad en la estructura de la carrera docente.



*¡Gracias por su atención!*

*[www.oecd.org/edu/evaluationpolicy](http://www.oecd.org/edu/evaluationpolicy)*

*El PDF del informe final está disponible en:  
[www.oecd.org/edu/school/Evaluation\\_and\\_Assessment\\_Synthesis\\_Report.pdf](http://www.oecd.org/edu/school/Evaluation_and_Assessment_Synthesis_Report.pdf)*