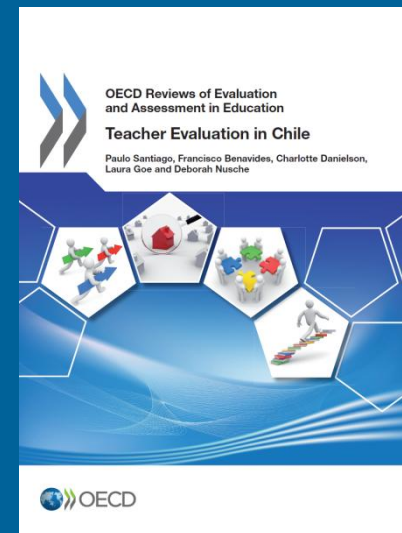




Evaluación Docente en Chile: Las recomendaciones de la OCDE

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 3 – Recomendaciones

Seminario, Santiago de Chile, 8 de noviembre de 2013

Organizado por Ministerio de Educación de Chile



Esquema de la presentación

1. Diseño y gobernanza de la evaluación docente
2. Procedimientos de la evaluación docente
3. Competencias para la evaluación docente
4. Uso de los resultados de la evaluación docente



1. Diseño y gobernanza de la evaluación docente



Diseño y gobernanza – Recomendaciones (1)

- **Reforzar la evaluación docente: basarse en lo que ya se ha logrado y desarrollar una visión «promedio»**
 - Una evaluación auténtica: evaluación de la enseñanza, de sus fortalezas y áreas de desarrollo, seguida por retroalimentación, asesoría, apoyo y oportunidades de superación profesional
 - Se acumuló una impresionante capacidad para elaborar instrumentos, preparar materiales de orientación, calificar los instrumentos, diseñar los sistemas de información e informar los resultados. Si bien el desarrollo de la evaluación docente requiere de algunos ajustes, es importante no perder el terreno que se ha ganado.
 - La función de desarrollo (o mejora) de la evaluación docente mediante la cual los resultados de las evaluaciones se usan para servir de base al desarrollo profesional de los docentes y promover el diálogo profesional entre los actores educacionales en torno a las prácticas docentes necesita obtener la atención adecuada.
 - Incluir la evaluación de los maestros como una parte continua e indispensable de la profesionalización docente



Diseño y gobernanza – Recomendaciones (2)

- **Consolidar el Marco para la Buena Enseñanza como el pilar principal de la evaluación y el desempeño docente**
 - Continuar a mejorar el MBE mediante mecanismos de retroalimentación claros que incluyan a profesores, expertos en educación, autoridades de educación municipales y unidades a cargo de la evaluación docente.
 - Es necesario que los estándares docentes estén permanentemente siendo alimentados por investigaciones y expresen la sofisticación y complejidad de lo que se espera que los profesores efectivos sepan y sean capaces de hacer.
 - Efectuar una revisión periódica de los estándares para asegurarse de que sigan siendo relevantes y estén alineados con otros elementos del sistema.
 - Se requiere una amplia difusión de los estándares en las distintas etapas de la carrera docente, por ejemplo en la educación docente inicial y en los primeros años de ejercicio de la carrera.
 - Los estándares también podrían expresar distintos niveles de desempeño y responsabilidades esperados en las distintas etapas de la carrera docente.



Diseño y gobernanza – Recomendaciones (3)

- **Incluir la evaluación para el desarrollo y mejoramiento docente en la práctica habitual del colegio**
 - Se propone la creación de un componente predominantemente dedicado a la evaluación docente para el desarrollo, el cual sería completamente interno del colegio -- que llevarían a cabo los jefes directos, colegas de mayor grado y los directivos del establecimiento educacional.
 - Los estándares de referencia serían los del MBE, pero contarían con rúbricas de evaluación desarrolladas a nivel de colegio para representar mejor el contexto del colegio.
 - El principal resultado sería la retroalimentación del desempeño del profesor, lo que llevaría a la creación de un plan de desarrollo profesional.
 - La evaluación para el desarrollo docente que se realiza en el colegio se podría concebir como parte de un marco definido a nivel municipal.
 - El Ministerio de Educación podría crear un banco de instrumentos para que los colegios los usen en sus procesos internos.
 - Para garantizar la aplicación sistemática y coherente de la evaluación docente para el desarrollo en los colegios chilenos, sería importante llevar a cabo la validación externa de los respectivos procesos del colegio.



Diseño y gobernanza – Recomendaciones (4)

- **Crear una estructura de carrera docente con distintas vías y escalas salariales**
 - Oportunidades para la promoción y la diversificación de funciones
 - Una estructura de carrera con vías profesionales (por ejemplo, docente competente, docente establecido, docente experto) asociadas a funciones diferentes
 - Acceso voluntario a las distintas vías asociado a procesos formales de evaluación (sistema de certificación docente)
 - Cada una de las vías de desarrollo profesional se debe organizar de acuerdo a pasos que indiquen una clara progresión salarial
 - Alienación con el MBE
 - Reforzaría los vínculos entre las funciones y responsabilidades en las escuelas (según se refleja en las estructuras de la carrera) y los niveles de experiencia necesarios para realizarlos (según se refleja en los estándares de la enseñanza)
 - La progresión dentro de cada vía de desarrollo profesional también se debe regular mediante un proceso de certificación docente



Diseño y gobernanza – Recomendaciones (5)

- **Establecer un sistema de certificación docente para determinar la progresión en la carrera docente, que incluya requerimientos de ingreso y período de prueba**
 - La función sumativa (o de rendición de cuentas) de la evaluación docente se podría realizar a través de un proceso de certificación relacionado con la estructura de carrera docente sugerida precedentemente – con progresiones dentro de las distintas vías y acceso (voluntario) a las diferentes vías.
 - A cada profesor con contrato permanente en el sistema se le requeriría que periódicamente (por ejemplo, cada cuatro años) se someta a una evaluación formal para obtener una certificación (o nueva certificación).
 - La evaluación influiría en el ritmo en que el profesor avanzaría dentro de una vía de la carrera docente.
 - Dicha evaluación también identificaría el desempeño deficiente.
 - La evaluación para la certificación debe tener un sólido componente externo al colegio y procesos más formales. Estos procesos podrían ser regulados por una comisión acreditada organizada por la Agencia de Calidad de la Educación.



Diseño y gobernanza – Recomendaciones (6)

- **Establecer un sistema de certificación docente para determinar la progresión en la carrera docente, que incluya requerimientos de ingreso y período de prueba (continuación)**
 - Los evaluadores deberían recibir una capacitación adecuada y estar acreditados ante la Agencia de Calidad de la Educación.
 - La evaluación de un profesor determinado también debería recibir la información del director del establecimiento educacional respectivo.
 - Se debería poner especial énfasis en la observación de las clases, los portafolios, evidencias del aprendizaje de los estudiantes (de manera más cualitativa) y entrevistas realizadas por los directivos del colegio y los informes elaborados por éstos.
 - Como etapa inicial en el proceso de certificación, y en la medida en que exista inquietud sobre la calidad de los programas de formación inicial docente, se debería organizar la administración de un examen de ingreso para identificar a los candidatos que reúnen las condiciones para ingresar a la profesión docente.
 - Se debería introducir un proceso de prueba formal para los nuevos profesores junto con procesos de inducción.



Diseño y gobernanza – Recomendaciones (7)

- **Integrar, de algún modo, al sector educacional particular en el marco de la evaluación docente**
 - El hecho de recibir fondos públicos entrega una sólida razón para que los colegios particulares subvencionados sean integrados, de algún modo, en el marco de la evaluación docente.
 - Una posibilidad es requerir a los colegios particulares subvencionados que cumplan con los enfoques que se siguen dentro del marco de la evaluación docente.
 - Otra posibilidad es que el sector privado subvencionado sea parte de acuerdos protocolares que especifiquen principios generales para el funcionamiento de la evaluación docente permitiendo, al mismo tiempo, la existencia de un enfoque flexible dentro de los parámetros acordados.
 - La Agencia de Calidad de la Educación debería verificar si los colegios particulares están cumpliendo con el acuerdo. Ello debería incluir la validación de los procesos internos para la evaluación docente en los colegios.
 - La opción de unirse al marco de evaluación docente municipal debería permanecer abierta en todo momento para los colegios particulares.



Diseño y gobernanza – Recomendaciones (8)

- **Entregar a la Agencia de Calidad de la Educación un rol importante en el apoyo a la evaluación docente**
 - Realizar la auditoría externa de los procedimientos de evaluación docente realizados al interior del colegio y, en particular, de la evaluación docente para el desarrollo profesional.
 - Acreditación de los evaluadores externos que participan en la evaluación docente con fines de certificación.
 - Apoyo a los agentes para implementar los procedimientos de evaluación docente (por ejemplo, apoyar a las autoridades municipales en el desarrollo de sus capacidades de evaluación municipal; retroalimentación a los colegios respecto a cómo pueden mejorar sus enfoques internos sobre la evaluación docente)
 - Modelar, identificar y difundir las buenas prácticas en la evaluación docente y usar las investigaciones relevantes para mejorar las prácticas de evaluación.
 - Articular los distintos componentes del marco de evaluación (por ejemplo, entre la evaluación docente y la evaluación del colegio)



Diseño y gobernanza – Recomendaciones (9)

- **Facilitar las condiciones para que haya una implementación exitosa**
 - Apoyar a los profesores para que éstos comprendan y hagan suya la evaluación
 - Incluir a los profesores en cada una de las etapas del proceso
 - Liberar a los evaluadores y a los profesores de otras labores
 - Establecer mecanismos para evaluar el desempeño del propio sistema de evaluación



2. Procedimientos de la evaluación docente



Procedimientos – Recomendaciones (1)

- **Revisar los criterios y niveles de desempeño incluidos en el Marco para la Buena Enseñanza con el fin de determinar la medida en que éstos reflejan las investigaciones más recientes sobre las buenas prácticas decentes**
 - Sería importante analizar investigaciones recientes sobre aprendizaje y determinar si se deberían revisar algunos de los puntos del MBE.
 - Por ejemplo, incluir la integración de la evaluación en el aprendizaje; la participación activa de los estudiantes; la opinión de los estudiantes.

- **Usar criterios nacionales comunes para asegurar la preparación de los profesores y la coherencia entre los colegios**
 - El MBE debe servir de información para los programas de formación docente con el fin de asegurar que, cuando los profesores se inicien en la profesión, éstos ya entiendan lo que es importante para ellos saber y poder hacer.
 - El MBE debe también convertirse en el idioma de la enseñanza en todos los colegios de la nación.



Procedimientos – Recomendaciones (2)

- **Mejorar la comprensión de todas las partes de los componentes del Marco para la Buena Enseñanza**
 - Los profesores deberían conocer la base de su evaluación.
 - Una condición necesario es un buen conocimiento del MBE.
 - Es importante que los niveles de desempeño, tal como se reflejan en las rúbricas, y que los indicadores de los diferentes criterios/descriptores que aparecen en el MBE, sean compartidos con los profesores.
- **Vincular los estándares de enseñanza con los instrumentos de evaluación**
 - Un “cruce” entre los instrumentos de evaluación y el MBE, entregado en forma de tabla, ayudaría a los profesores a comprender tanto los criterios de evaluación como los requerimientos de los instrumentos.
 - Una razón clave para efectuar un cruce es asegurar que se esté usando la mezcla adecuada de instrumentos.
 - Otra razón importante es garantizar que los recursos usados en un instrumento específico sean proporcionales a la cobertura que éstos tienen de estándares importantes.



Procedimientos – Recomendaciones (3)

- **Basar firmemente toda la evaluación docente en la observación de aula**
 - La observación de la enseñanza por parte de observadores profesionales (y certificados) es el aspecto clave de un sistema robusto de evaluación docente.
 - Cada colegio debe tener la capacidad interna para hacerlo en forma precisa.
 - Los profesores deben tener la oportunidad de discutir la evidencia recopilada durante la observación con la persona que los observó – incluso para su evaluación externa.
- **Repensar la mezcla de instrumentos tanto para la evaluación docente con el fin de certificación como la evaluación para el desarrollo docente**
 - Si bien la multiplicación de instrumentos y evaluadores probablemente mejora la validez de la evaluación, habrá también que considerar que los recursos son limitados.
 - La elección de instrumentos y evaluadores también depende del propósito específico del sistema de evaluación docente (sumativo o formativo).
 - La experiencia con los distintos instrumentos usados en *Docentemás* es una buena base para seguir perfeccionándose.



Procedimientos – Recomendaciones (4)

- **Elaborar los requerimientos del portafolio de tal forma que los contenidos representen mejor la “cosecha natural” de la práctica diaria de los docentes**
 - La evaluación debe basarse en instrumentos que capten las prácticas docentes más auténticas.
 - El portafolio puede diseñarse de tal forma que refleje el trabajo real del profesor.
- **Dar mayor significado a la entrevista realizada por un par**
 - Un mejor enfoque sería que los profesores tengan acceso a las rúbricas, y pedirles que describan una instancia específica en que lograron los distintos elementos.
 - Una discusión más interactiva y abierta sobre la práctica profesional mejoraría enormemente la importancia de la entrevista de pares.
 - Puede ser combinada con la observación en el aula.



Procedimientos – Recomendaciones (5)

- **Usar el informe de referencias de terceros para vincular la evaluación para la certificación y la evaluación para el desarrollo profesional**
 - En la evaluación docente para avanzar en la carrera profesional, es importante asegurar que también se tomen en cuenta las visiones y perspectivas de un evaluador que conozca el contexto educacional en que se desenvuelve el profesor.
 - Los directivos usarían los datos de las evaluaciones internas de desarrollo docente como información de base para elaborar el informe de referencias de terceros.
- **Es prematuro usar los resultados de los alumnos en pruebas estandarizadas en la evaluación docente**
 - Actuales limitaciones de los modelos de valor agregado; demasiado costoso.
 - Mejor dirigir dicha inversión para construir la capacidad en las áreas de observación docente y entrega de retroalimentación (se basa en el profesionalismo de los educadores y contribuye a su desarrollo docente).
 - No obstante, esta recomendación no implica que los profesores estén exentos de entregar evidencia que demuestre los avances de sus estudiantes en la sala de clases (por ejemplo, mediante evidencia específica como los portafolios de los estudiantes, los desempeños y los proyectos).



Procedimientos – Recomendaciones (6)

- **El uso de encuestas de alumnos y padres se debe abordar con bastante precaución**

- Las encuestas de los padres podrían ser más pertinentes para la evaluación de todo el colegio más que para la evaluación individual del desempeño docente.
- Las encuestas de los estudiantes podrían significar un gran beneficio en la evaluación formativa del docente.

- **Complementar el examen inicial de experiencia pedagógica con otras políticas**

Es importante fortalecer las políticas que se usan más comúnmente para garantizar la calidad de los programas de educación inicial docente:

- Fortalecer la selección para ingresar a la educación inicial docente;
- Pruebas de diagnóstico a lo largo de los estudios para identificar a quienes necesitan apoyo; y
- Rigurosos procesos de acreditación de los programas de educación inicial docente.



3. Competencias para la evaluación docente



Competencias – Recomendaciones (1)

- **Garantizar una preparación de alta calidad constante para los correctores de portafolios**
 - Una de las opciones para asegurarse de que todos los correctores sean calificados conforme a las mismas normas sería establecer un proceso de acreditación/certificación en el que los correctores tuvieran que aprobar una evaluación para demostrar sus competencias de corrección.
 - Otro importante elemento para garantizar la calidad de la corrección sería utilizar sistemáticamente procesos de moderación en que más de un corrector esté de acuerdo en la calificación de un profesor.
- **Fortalecer las competencias profesionales del personal de educación municipal**
 - Promoción de alianzas estratégicas entre municipios y fuentes de apoyo clave (por ejemplo, universidades e institutos profesionales y otros potenciales proveedores).
 - Elaborar enfoques de “servicio compartido” en gran escala que ofrezcan apoyo regional en la evaluación a un grupo más grande de municipios.
 - Apoyar la mayor colaboración y creación de redes entre el personal municipal responsable de la evaluación y apoyo pedagógico en los establecimientos.



Competencias – Recomendaciones (2)

- **Crear una capacidad de liderazgo pedagógico y asignar a los directivos de los establecimientos educacionales un rol clave en la evaluación docente**
 - El director y/u otros profesores del colegio están en buenas condiciones para cumplir un rol más destacado en la evaluación docente sobretodo con enfoques más localizados que se basen en la observación habitual de las prácticas docentes y la entrega de retroalimentación formativa.
 - Es importante desarrollar sus competencias y credibilidad a fin de que puedan llevar a cabo acciones de evaluación y orientación efectivas para su personal.
 - Una estrategia nacional para fortalecer el liderazgo en los colegios: programas de preparación; liderazgo distribuido; fomentar la evaluación de los directivos; colaboración de los directivos de los colegios; buenas condiciones de trabajo.



Competencias – Recomendaciones (3)

- **Asegurarse de que los profesores estén bien preparados para beneficiarse de su evaluación**
 - Establecer mejores conexiones entre la educación inicial docente y la evaluación docente
 - Apoyar a las comunidades de aprendizaje profesional para fortalecer las culturas de evaluación a nivel local

- **Mejorar las habilidades de observación de aula**
 - Recolectar evidencia de la práctica en el aula
 - Vincular la evidencia recabada con los distintos estándares del MBE
 - Interpretar la recopilación de evidencia para cada criterio/descriptor de acuerdo con las rúbricas para dicho criterio/descriptor



4. Uso de los resultados de la evaluación docente



Uso de resultados – Recomendaciones (1)

- **Fortalecer la cultura del desarrollo profesional**
 - El foco de la evaluación docente debe ser contribuir a una profesión docente “rica en conocimientos” en que los profesores se involucren activamente con el nuevo conocimiento y se benefician de las estructuras de apoyo para generar mejoras.
 - Esta cultura debe ir acompañada de oportunidades adecuadas de desarrollo profesional. Todos los profesores, incluidos los altamente efectivos, necesitan de oportunidades para aprender y crecer en la profesión docente.
- **Mejorar la relación entre la evaluación docente y el desarrollo profesional**
 - La vinculación del crecimiento profesional con los resultados de la evaluación resulta crítica si queremos que la evaluación cumpla una función clave en el mejoramiento de la docencia y el aprendizaje.
 - Con un cruce claro y articulado de las actividades de evaluación de *Docentemás* y la retroalimentación a los profesores basada en el desempeño del docente en los diferentes aspectos del MBE, tenemos la base para “cerrar el círculo” entre evaluación y crecimiento profesional.



Uso de resultados – Recomendaciones (2)

- **Asegurar la vinculación con el desarrollo escolar**

- La necesidad de desarrollo profesional que surge de la evaluación docente debe asociarse con el desarrollo escolar si queremos que las mejoras en las prácticas docentes satisfagan las necesidades del colegio.

- **Aprovechar el liderazgo educativo**

- El sistema en su totalidad se vería fortalecido si a los equipos de liderazgo en cada colegio se les diera la responsabilidad de practicar el liderazgo educativo en el colegio y facilitar el aprendizaje profesional de los profesores.
- El equipo directivo se encuentra en una posición única para abordar las necesidades de desarrollo profesional que presentan los profesores.



Uso de resultados – Recomendaciones (3)

- **Generar círculos de retroalimentación entre el sistema de evaluación del desempeño profesional docente y la formación inicial del profesor**
 - Los programas de formación inicial pueden mejorar sus enfoques cuando se les informa acerca del éxito de sus titulados.
 - Una encuesta que completen todos los profesores durante sus primeros dos años de ejercicio profesional permitiría a los programas de formación en pedagogía reunir importante información acerca de las áreas en que los profesores sienten que han sido más o menos exitosos.
- **Establecer vínculos entre la evaluación docente y la progresión en la carrera docente**
 - El actual sistema de reconocimientos es complejo y fragmentado, y podría beneficiar más a la profesión si son combinados en un único sistema, diseñado para reconocer el desempeño docente en las distintas etapas de su carrera.
 - Vínculo de los resultados de la evaluación docente a la progresión profesional.



Uso de resultados – Recomendaciones (4)

- **Uso de reconocimientos no monetarios y grupales como herramientas complementarias para reconocer a los profesores**
 - El elemento del pago de “bonos” debería ser tratado con gran precaución. La evidencia del impacto general de dichos pagos extra es variada, y puede ser polémica y un elemento de posibles divisiones.
 - Reconocer a los profesores con tiempo, períodos sabáticos, oportunidades para efectuar investigaciones en el colegio, apoyo para seguir estudios de post-grado u oportunidades de desarrollo profesional, podrían ser opciones más atractivas para muchos profesores.
 - En algunas circunstancias, podría resultar más efectivo enfocarse en reconocimientos y asignaciones grupales por colegio o nivel más que en los reconocimientos individuales de los profesores (por ejemplo, SNED como un mecanismo para reconocer a grupos de profesores).



¡Gracias por su atención!

www.oecd.org/edu/evaluationpolicy

***El PDF del informe final está disponible en:
www.oecd.org/edu/school/Evaluation_and_Assessment_Synthesis_Report.pdf***