



**Centro UC**  
Medición - MIDE

# **Evaluación Docente y Carrera Profesional Docente**

**Yulan Sun**

**Directora Proyecto Docentemás.  
Coloquio MIDE UC, 31 marzo 2015.**

2003- 2015

12 años de evaluación docente

# 2003

emol Chile

Noticias Chile Mundo Economía Tecnología Deportes Educación Documentos Cultura y Espectáculos Tendencias y Mujer Servicio

## Gobierno y profesores aprueban términos técnicos de evaluación docente

El sistema de Evaluación del Desempeño Tendrá un seguimiento permanente del (Mineduc, Colegio de Profesores y Asoc. Municipalidades)

ORBE

La Cuarta

CRÓNICA

Firmaron compromiso para pasar al pizarrón el segundo semestre

## Profes la sufrirán igual que sus pobres alumnos con evaluación

Un histórico compromiso firmaron ayer el ministro de Educación, Sergio Bitar; el presi del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, y el mandamás de la Asociación Chilena de Municipalidades, el alcalde de Ñuñork, Pedro Sabat, comprometiéndose a iniciar la evaluación a los maestros durante el segundo semestre del presente año en por lo menos 70 municipalidades del país.

Bitar dijo que su cartera se hará cargo de hacer llegar el documento a todos los profesores del país en el cual se explica la metodología, la selección de los evaluadores, los cursos de perfeccionamiento, la composición de las comisiones comunales de evaluación y sanciones a que se exponen los malos elementos.

"El único objetivo de esto es mejorar la calidad de la educación, pasando por el perfeccionamiento docente y luego por la responsabilidad que tienen los padres en la educación de sus hijos", verseó el secre de Estado, añadiendo que si los profes, en su reunión del 10 de julio, no aceptan el convenio, "habrá que consultar el tarot".



El ministro de Educación, Sergio Bitar, el caporal de los profes, Jorge Pavez, y el toqui de la Asociación de Municipalidades, Pedro Sabat, firmaron el compromiso.

(Foto: Copesa)

# 2005 - 2007

Jaime Gajardo, eventual presidente electo del Magisterio:

## “Queremos que cese la evaluación docente”

La potencial nueva directiva del gremio ha elegido la detención del proceso que mide el desempeño de los profesores como su primera y más importante bandera de lucha.

Estarían dispuestos a someterse luego de que se fije una carrera profesional donde se les remunere por su cometido.

M.F. ROBLERO y M.G. DALCABARRADO

El autoproclamado presidente electo del Colegio de Profesores de Chile A.G., Jaime Gajardo Orellana (PC), y quien debiera asumir sus funciones el 12 de noviembre —luego de que este miércoles el tribunal de elecciones confirme su triunfo—, anunció que la nueva directiva pedirá que se reinstale la mesa de negociación con el Ministerio de Educación y que se suspendan las evaluaciones docentes.

A pesar de que Gajardo llamó a los profesores a no entregar los portafolios (última fase de la evaluación) días antes de que culminara el proceso 2007 y que éstos se devolvieron al Mineduc en completa normalidad, el líder de la lista comunista insistió en que la prioridad para su eventual gobierno será congelar el

hacerse sólo ante la misma comisión evaluadora y ahí no hay ningún representante del Colegio de Profesores que resguarde los derechos de los docentes. En otras instancias nacionales se considera la presencia de un representante de los que están siendo evaluados, eso ocurre con la ANEP, por ejemplo. Aquí, el docente queda a la intemperie.

En segundo lugar, hoy para hacer el “portafolio” no hay tiempo: siendo algo sencillo, el profesor debe sacrificar los fines de semana o trabajar hasta altas horas de la noche. Además, y referente a la filmación de las horas de clases, implica costos para el profesor, que debe ornamentar la sala y entregar material a todos los niños. Es decir, el actual sistema de evaluación, además de basarse en una comisión evaluadora donde no está el Co-



**VEREDICTO.**— Aunque el viernes Gajardo se proclamó vencedor, este miércoles el comité electoral ratificará con las actas oficiales los resultados que hasta ahora lo dan por ganador, seguido por 161 votos de la lista de la Concertación.

condiciones mínimas competitivas. Pero como están las cosas hoy, no: sin estabilidad laboral ni carrera docente, la “bonificación” no sirve como solución de fondo a los problemas de los profesores. El profesorado debe recuperar sus derechos conculcados y después ver una tratativa económica en base a la competitividad”.

—Por último, ¿qué opina del despido de doce académicos de planta de la Facultad de Educación de la Usach?

“Mire, una de las banderas de lucha de todos los profesores del país es la estabilidad laboral. Ese es un prerrequisito para la mejora de la educación en Chile. Decir “todos son malos” me parece una medida desproporcionada. No por culpa de pocos se debe admitir el pesar de muchos. Por

titular de Interior Dirección desde La Moneda al presidenciable de RN el lunes, ayer el Mandatario señaló que el Gobierno le dio sólo explicaciones.

### Primer semestre: Economía crece 6,3% y Gobierno sube expectativa

El Presidente aseguró que la actividad se expandirá este año más cerca del 6,5% dejando atrás el 6% que ven los analistas.

**Nuevo ministro de RR.EE. Óscar Maúrtua:  
Perú asegura estabilidad para**

## CURIO

e 2005, actualizado a las 6:35 hrs.

Ediciones Antiguas BuscAviso



### Filman clases por evaluación docente

Comenzaron las filmaciones que se harán a 18 mil profesores para evaluar desempeño. Ayer fue el turno de Minerva Vargas, de la Escuela Benjamín Vicuña Mackenna.



# 2009 - 2010

## “La Evaluación Docente significa mucho trabajo, tiempo y dedicación”

■ Loreto Espinoza, profesora de una escuela municipal de Ñuñoa, acaba de evaluarse por segunda vez y considera esta prueba como “un gran desafío” que obliga a reflexionar.

MARÍA JOSÉ HESS P.

Loreto Espinoza es uno de los 11.647 profesores que se sometieron a la Evaluación Docente y que el viernes entregaron su Portafolio, que incluye la planificación de una clase y un video de su ejecución.

Esta es la segunda vez que esta profesora de matemáticas de 5° y 6° básico del colegio Benjamín Claro Velasco, de Ñuñoa. Desde 2005, recibe asignación de Excelencia Pedagógica.

Los buenos resultados que obtuvo en la primera evaluación, en 2003, le permitieron dar la prueba de desempeño.

Esto le significó ganar la asignación de Excelencia Pedagógica, lo que Loreto considera como “un gran incentivo”.

—¿Cuánto se demoró en el Portafolio?

“Después de las vacaciones de invierno recibí la unidad que debía hacer en clases para la evaluación. Como no correspondía a lo que estábamos estudiando, recién a mediados de septiembre pude pasar la materia y filmar la clase. La verdad es que desde entonces preparé el portafolio y esta última semana fue de locos”.

“Significó mucho trabajo, tiempo y dedicación; hay que hacer guías y una planificación. Sin embargo, se trata de un proceso muy enriquecedor porque uno va aplicando lo aprendido y obliga a reflexionar sobre el quehacer como docente”.



BIEN MAT  
representar

—¿Cómo  
“No tu  
quizás es  
normal po  
tán pendie

—¿Qué  
alumnos d  
nos profes  
ellos se por

“No con  
parece bi  
lidad. No  
tranquilo  
hay que i  
acciones i

—Es el

## Ministerio de Educación entrega resultados 2009 y anuncia cambios: Evaluación docente incluirá logros de alumnos y más participación de directores

Además, se buscará aumentar los beneficios para los profesores que obtengan resultados destacados.

El 30% de los 15.700 evaluados tuvo rendimientos “insatisfactorios” y “básicos”.



# 2015

## Encuentros por una Nueva Política Nacional Docente



Reforma contempla tres proyectos en 2015. FOTO: AGENCIA UNO

## Mineduc incluiría la universalidad en la carrera profesional docente

**Proyecto tendrá una prueba de certificación y será enviado antes del 21 de mayo. Actores sociales convocaron a manifestación para este jueves.**

—Este viernes se reunirá nuevamente el Colegio de Profesores con la subsecretaria de Educación, Valentina Quiroga, para destrabar uno de los puntos de tensión que aún persiste entre las partes frente al proyecto de ley de la carrera profesional docente.

Ayer, en tanto, los parla-

de la cartera de Nicolás Eyzaguirre para conocer las ideas matrices de la próxima iniciativa de la reforma educacional.

Tras la cita, el senador Fulvio Rossi (PS), sostuvo que el Mineduc se comprometió a enviar el proyecto de ley previo al 21 de mayo. Además, se manifestó “preocupado” por la demora de la presentación del proyecto de la nueva educación pública, por el que el Mineduc aún mantiene conversaciones con los alcaldes.

Frente a la carrera profesional docente, Rossi afirmó

# Sistema de evaluación del Desempeño Profesional Docente

***Docentemás***

# Características centrales

- **Construcción consensuada** (MINEDUC, sostenedores y Colegio de Profesores).
- **Evaluación obligatoria** para docentes de aula de escuelas municipales.
- **Basada en estándares** (Marco para la Buena Enseñanza)
- **Combina Instrumentos y fuentes:**
  - Docente evaluado: autoevaluación y portafolio.
  - Docente Par: entrevista estructurada.
  - Informes de Director/a y Jefe UTP.
- **Combina propósitos formativos y sumativos:**
  - Promover el desarrollo profesional y asegurar cumplimiento de estándares; y así mejorar los aprendizajes de los alumnos.
  - Con buen resultado: oportunidad de acceder a incentivos económicos., reconocimiento simbólicos Bajo desempeño: acceso a planes de apoyo (PSP), si reiterado lleva a desvinculación.



# Marco para la Buena Enseñanza

## 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.

# Niveles de desempeño

- **DESTACADO:** Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. 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 del indicador.
- **COMPETENTE:** Indica un desempeño profesional adecuado en el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional. se trata de un buen desempeño.
- **BÁSICO:** Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado. pero con cierta irregularidad (ocasionalmente). Se aprecian debilidades. pero su efecto no es severo ni permanente.
- **INSATISFACTORIO:** Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente.

# Instrumentos

Autoevaluación  
(10%)



Entrevista por un  
Evaluador Par  
(20%)



Informes de Evaluación  
directivos  
(10%)



PORTAFOLIO

Mód 1: Unidad pedagógica

Mód 2: Clase grabada

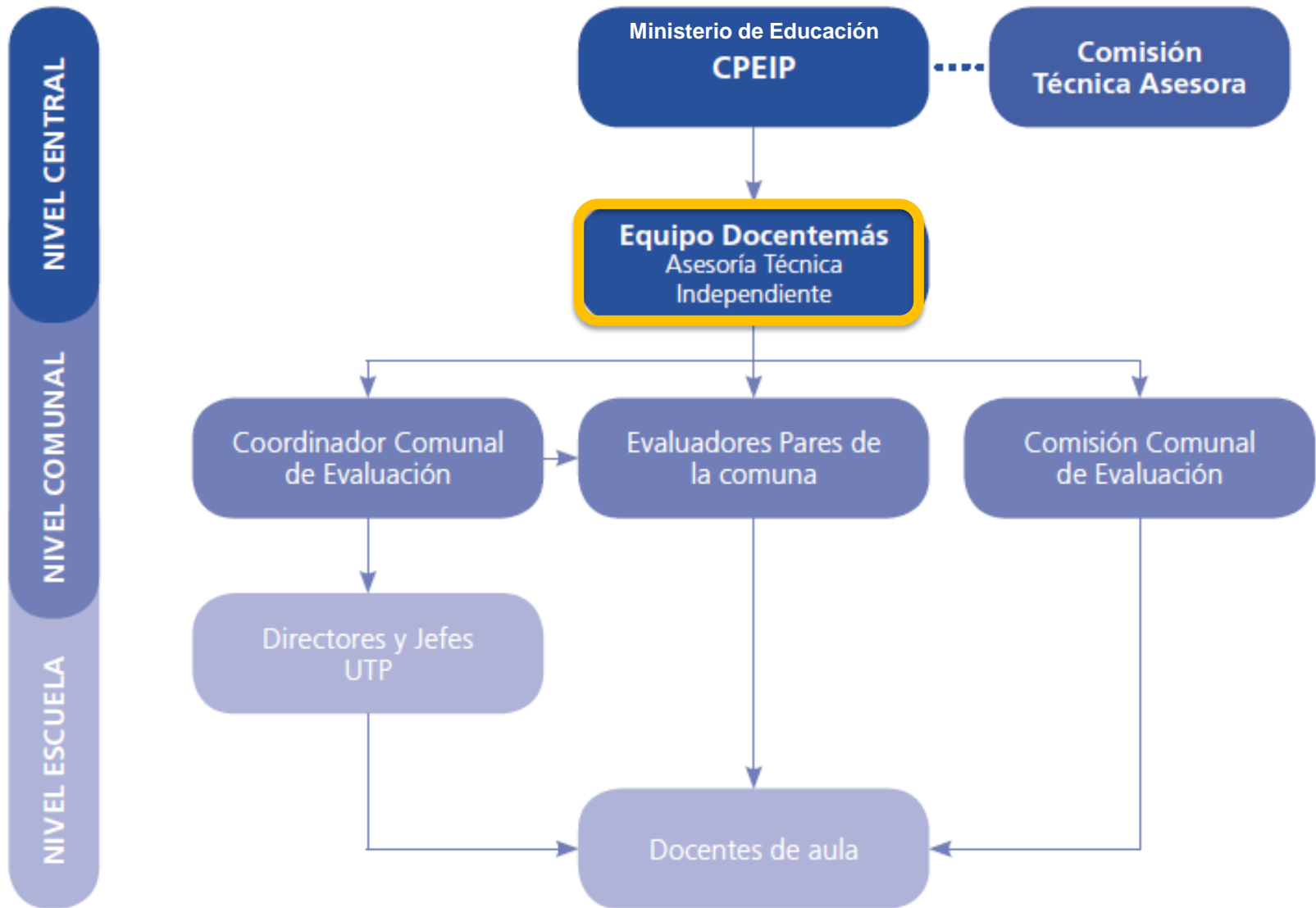
(60%)



**Si docente tiene resultado vigente Insatisfactorio. Portafolio sube a 80% y los demás instrumentos bajan a la mitad.**



# Actores



# LOGROS

# LOGROS

- 1. Instalación del proceso.**
- 2. Sistema de alta calidad técnica. con respaldo de investigación.**
- 3. Valoración internacional y alineación con recomendaciones de expertos.**
- 4. Efectos en distintos niveles:**
  - Docente evaluado
  - Investigación
  - Diseño de políticas públicas



# Total de evaluaciones hasta 2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total 2003/13
<b>Educación Parvularia</b>	4.061	900	287	306	3.021	1.161	<b>9.736</b>
<b>Primer Ciclo</b>	2.061	5.164	3.269	3.579	2.300	4.422	<b>41.491</b>
<b>Segundo Ciclo</b>	5.556	4.419	5.193	5.293	5.165	5.597	<b>46.507</b>
<b>Educación Media</b>	4.336	3.630	1.695	1.759	4.584	3.489	<b>24.175</b>
<b>Educación Especial</b>		1.584	612	670	985	2.094	<b>5.945</b>
<b>Educación de Adultos</b>				618	362	307	<b>1.287</b>
	<b>16.014</b>	<b>15.697</b>	<b>11.056</b>	<b>12.225</b>	<b>16.417</b>	<b>17.070</b>	<b>129.141</b>

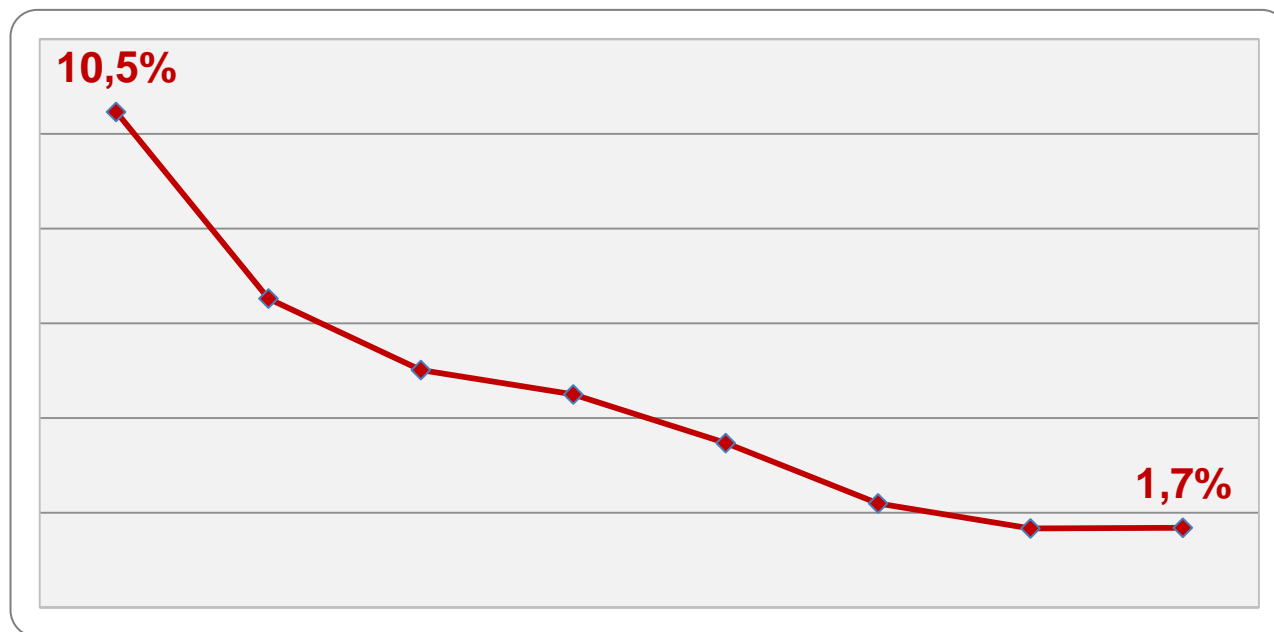
Desde 2003 a 2013...

**82.700** docentes evaluados

42.892 con 1 evaluación

39.808 con más de 1

# Docentes que se niegan a la evaluación 2006 - 2013



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Deben evaluarse	15.892	11.159	16.870	16.449	11.463	12.505	16.707	17.392
Se niegan a evaluación	1.663	728	846	740	398	275	279	298
% Se niegan a evaluación	10.5%	6.5%	5.0%	4.5%	3.5%	2.2%	1.7%	1.7%

# LOGROS

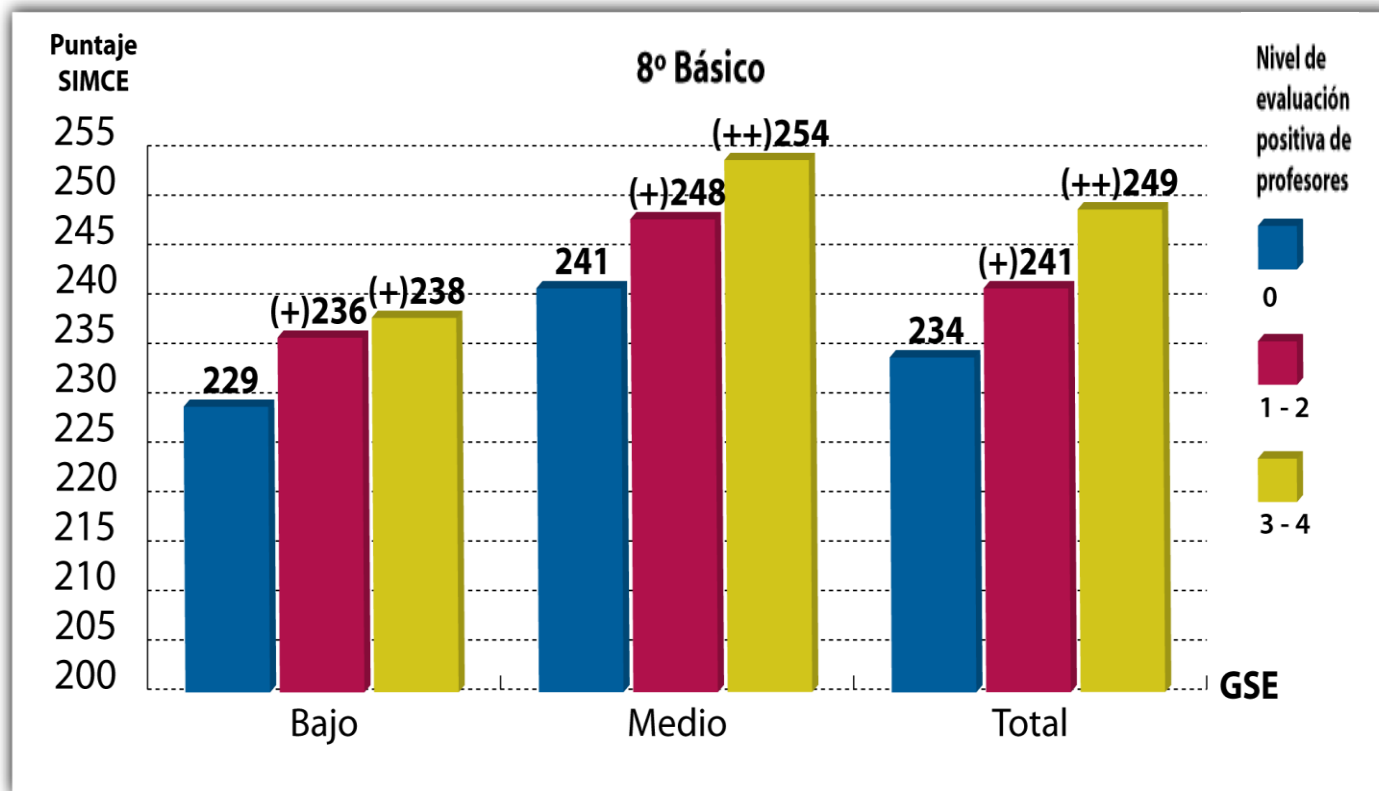
1. Instalación del proceso.
- 2. Sistema de alta calidad técnica, con respaldo de investigación.**
3. Valoración internacional y alineación con recomendaciones de expertos.
- 4. Efectos en distintos niveles:**
  - Docente evaluado
  - Investigación
  - Diseño de políticas públicas



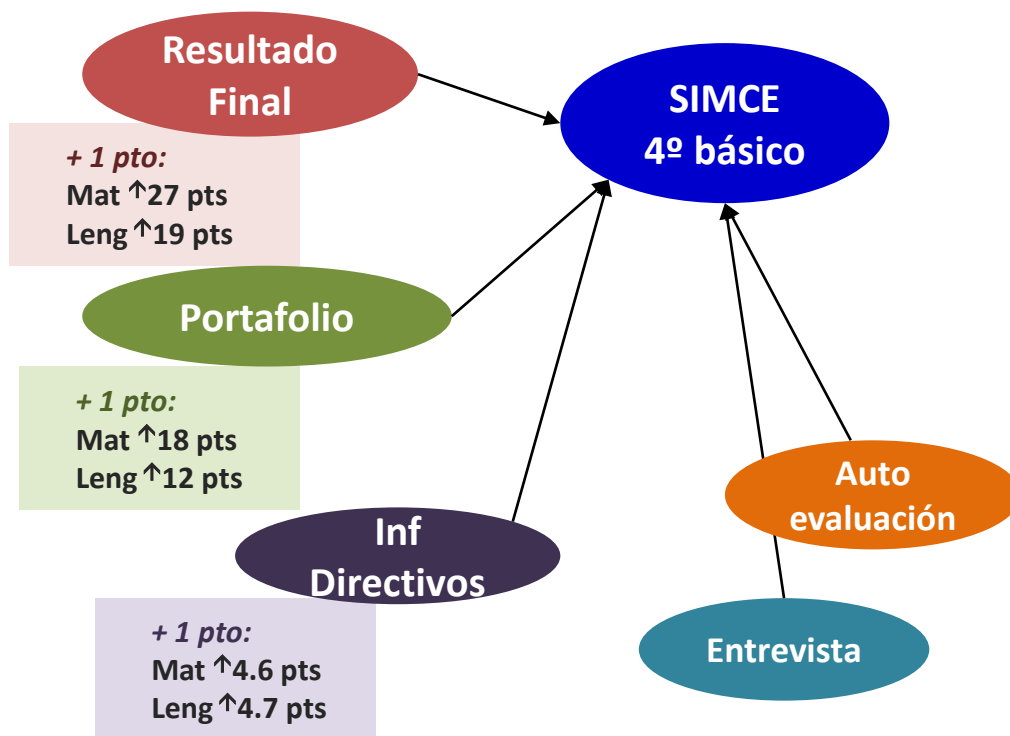
# Investigación, validación y evaluación

- **Validación de resultados:** se ha validado la diferencia entre resultado Insatisfactorio y Destacado con otras medidas de calidad de enseñanza (observaciones en aula, evidencia escrita, logros de alumnos). En marcha estudio para ver diferencia Básico -Competente.
- **Relación con resultados alumnos:** se ha constatado relación entre resultados en Docentemás y SIMCE.
- **Validez consecucional:** se han estudiado los efectos de la evaluación (intencionados y no intencionados).
- **Otras investigaciones con evidencia y/o datos de la evaluación (portafolios especialmente),** ej. sobre patrones instruccionales predominantes, uso del tiempo en aula, sesgos de género en enseñanza, etc.
- **Estudio sobre la evaluación docente realizado por la OECD** (Santiago et al, 2013), encargado por el MINEDUC.

# Relación con resultados de alumnos (Informes SIMCE 2007-11). Ej. 2008:



# Relación con resultados de alumnos



Alvarado et al (2012):

- 1 punto más en resultado final Docentemás se asocia a +27 pts. en SIMCE Matemática y 19 en Lenguaje.
- El instrumento que muestra mayor relación con SIMCE es el **Portafolio**.

Además, Taut et al (2013) han encontrado relación entre estimaciones de VA de profesores con sus resultados en Evaluación Docente.

# Validez Consecuencial (Taut y otros, 2010)

## Efectos intencionados

<b>Ordenar a profesores de acuerdo a la calidad de su enseñanza</b>	<b>+</b>
<b>Diagnosticar fortalezas y debilidades de los docentes</b>	<b>+</b>
<b>Apoyar la colaboración entre docentes</b>	<b>+</b>
<b>Proveer información para toma de decisiones comunal</b>	<b>(+)</b>
<b>Promover reconocimiento social de los buenos profesores</b>	<b>(+)</b>
Mejorar la docencia como profesión al dar acceso a incentivos monetarios vinculados a calidad	<b>?</b>
Apoyar desarrollo profesional a través de los Planes de Superación Profesional	<b>?</b>

# Validez Consecuencial

## Efectos no intencionados

- **Positivos:**

- Impacto formativo del proceso gatillado por el desarrollo del Portafolio, familiarización con estándares (MBE), capacitación de evaluadores pares y correctores de portafolio.
- Apoyo de municipios y escuelas a profesores durante su evaluación.

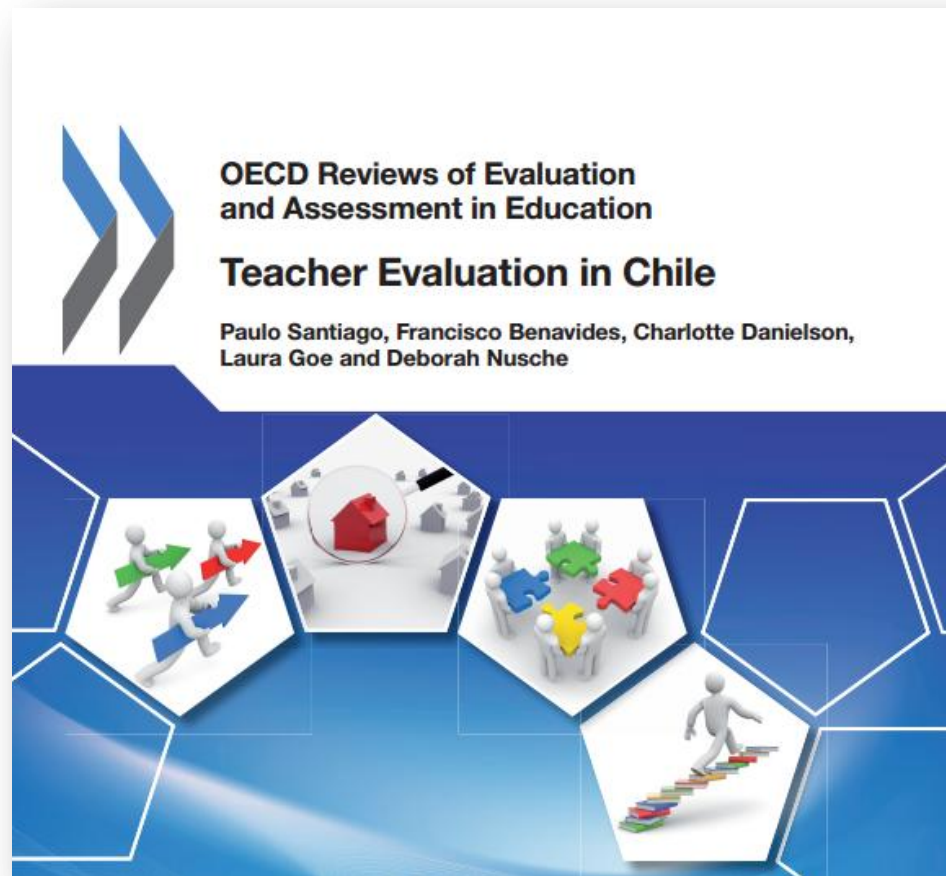
- **Negativos:**

- Sobrecarga de trabajo, reacciones emocionales negativas (miedo, ansiedad, inseguridad laboral)
- Evasión de la evaluación (subterfugios legales)
- Prácticas poco éticas (copiar o “comprar” portafolios)



# Estudio OECD (2013)

- <http://www.oecd.org/education/school/OECD%20Review%20Teacher%20Evaluation%20Chile.pdf>



# Algunas conclusiones / FORTALEZAS

- Instalación de una **cultura de evaluación**.
- Programa **basado en buenos principios** y consistente con evidencia de investigación.
- **Estándares** claros de buena práctica docente.
- **Combinación de instrumentos**.
- El programa promueve el **desarrollo de capacidades** en organismos centrales y locales, especialmente docentes.
- Incluye **propósitos formativos** y dispositivos en esa dirección.

# Algunas conclusiones / DESAFIOS

- **Potenciar función de mejora** (absorbida por la de rendición de cuentas).
- **Mejorar aprovechamiento de resultados para mejora:** retroalimentar a docentes, orientar acciones de DPD, estimular reflexión en escuelas, etc.
- **Actualizar y mejorar** Marco para la Buena Enseñanza.
- Incorporar evaluación en el marco de una **carrera docente**.
- **Integrar de alguna forma al sector particular subvencionado.**
- Promover **mayor articulación con liderazgo pedagógico en escuelas.**

# LOGROS

1. Instalación del proceso.
2. Sistema de alta calidad técnica. con respaldo de investigación.
3. Valoración internacional y alineación con recomendaciones de expertos.
4. Efectos en distintos niveles:
  - Docente evaluado
  - Investigación
  - Diseño de políticas públicas

# Valoración en contexto internacional

- Dentro de la región se reconoce como un sistema altamente desarrollado y con sustento técnico robusto.
- Está alineado con los criterios más consensuados para este tipo de evaluaciones:
  - **Construcción con participación de actores relevantes.**
  - **Uso de estándares.**
  - **Múltiples medidas.**
  - **Participación de entidades técnicas especializadas e instalación de capacidades en el sistema escolar.**
  - **Propósitos formativos y dispositivos de desarrollo profesional en base a resultados.**

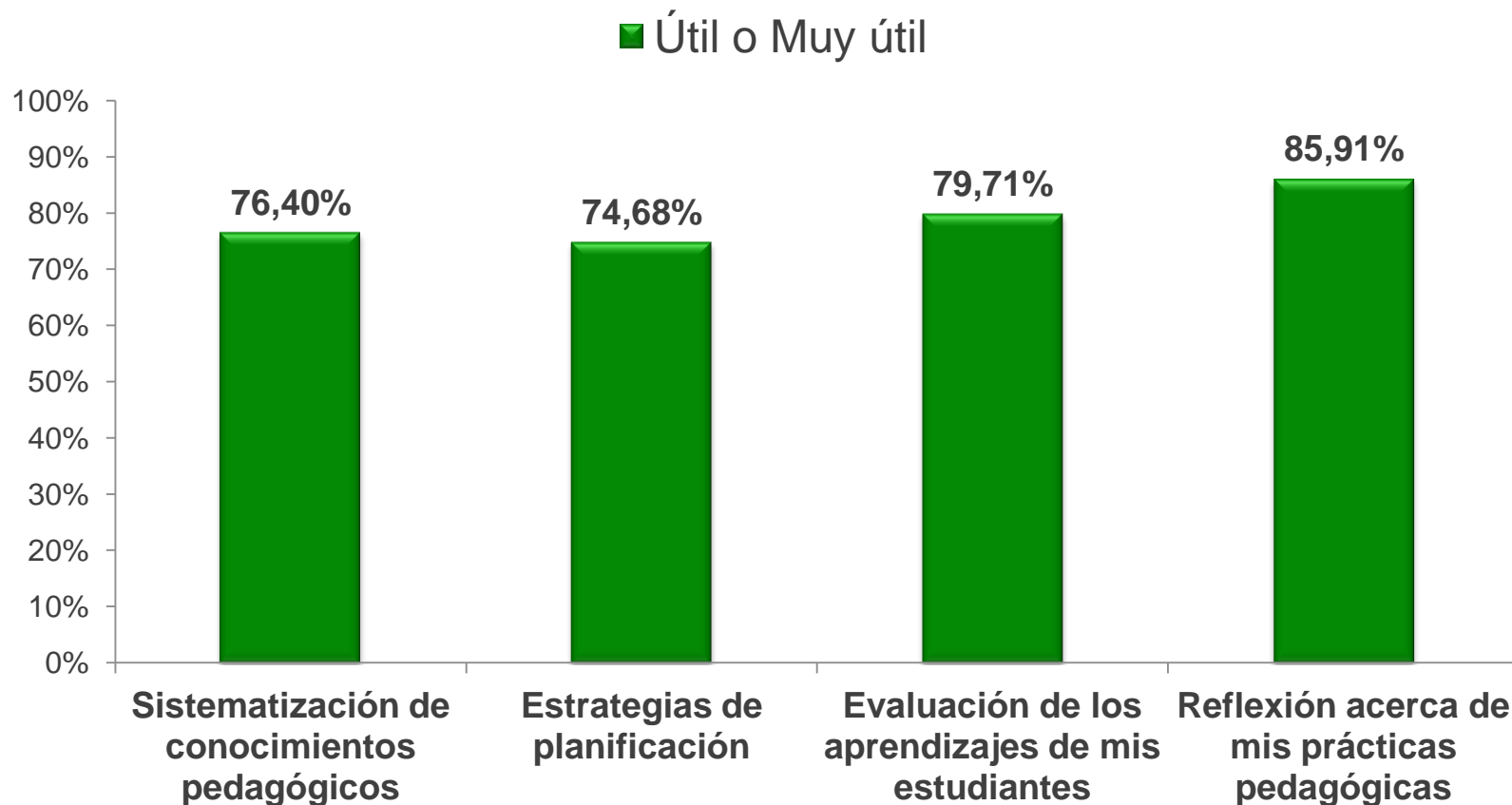


# LOGROS

1. Instalación del proceso.
2. Sistema de alta calidad técnica. con respaldo de investigación.
3. Valoración internacional y alineación con recomendaciones de expertos.
4. Efectos en distintos niveles:
  - Docente evaluado
  - Gestión y toma de decisiones
  - Investigación.
  - Dispositivos de apoyo

# Docentes evaluados (2012)

## Utilidad de elaborar el Portafolio...



# Docentes re-evaluados C o D previo (2012)

## Impacto en su vida Profesional



# Resultado vigente en evaluación y Situación Profesional 2012

(*)	Insatisfactorio	Básico	Competente	Destacado
Con HH aula en MUN (**)	26%	57%	69%	70%
Con HH aula solo en PS	9%	7%	5%	3%
Sin HH aula MUN o PS	65%	36%	27%	27%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%

(\*) Base de Datos BRP (Bono de Reconocimiento Profesional), docentes que trabajan en establecimientos con subvención con

(\*\*) al menos 2 horas pedagógicas en función Docente de aula o Director/Profesor Encargado en establecimientos Municipales

# Promoción de buenas prácticas

- Proyecto FONDEF D09I1063 (2011-14): desarrollo de plataforma multimedial para divulgar buenas prácticas en la formación docente ([www.videotecadocente.cl](http://www.videotecadocente.cl))

The screenshot shows the website for 'VIDEOTECA de buenas prácticas pedagógicas'. At the top left is the logo with a video camera icon. To the right are logos for the University of Chile, CPEIP, Peñalolén Municipality, and CORMUP. A navigation bar contains the text 'Inicia sesión o Regístrate Aquí'. Below this is a row of seven video thumbnails showing classroom scenes. A horizontal menu below the thumbnails includes: '¡Bienvenido!', 'Contexto del proyecto', 'Marco conceptual', 'Procedimientos', 'Normas de buen uso', 'Transferencia', 'Quieres Sonos', and 'Usuarios'. The main content area on the left contains three paragraphs of text. On the right, there are two images: one of two young women standing together, and another of a young woman holding a book and a pen. At the bottom right, there is a paragraph of text.

**VIDEOTECA**  
*de buenas prácticas pedagógicas*

Logo: **PEÑALOLÉN** División de Formadores  
Logo: **CORMUP** CORPORACIÓN MUNICIPAL

Inicia sesión o Regístrate Aquí

¡Bienvenido! Contexto del proyecto Marco conceptual Procedimientos Normas de buen uso Transferencia Quieres Sonos Usuarios

Nuestra Videoteca Docente busca capitalizar en los procesos de observación de la clase mediante video para desarrollar iniciativas de enriquecimiento de los procesos de formación inicial y perfeccionamiento docentes.

Hemos analizado y seleccionado casos de buenas prácticas pedagógicas grabadas en situaciones de interacción en el aula y, mediante una plataforma digital, las pondremos a disposición de la comunidad educativa con el objeto de apoyar la formación inicial y el ejercicio profesional de nuestros docentes.

La observación de una clase provee evidencia de primera mano acerca de la calidad de la práctica docente así como de sus posibilidades de enriquecimiento y transformación. Las dimensiones que pueden ser estudiadas y mejoradas mediante la observación docente son variadas:

- Competencias profesionales relacionadas con los conocimientos pedagógicos del profesor o profesora.
- Dominio docente de los contenidos.

Además de la videoteca digital, el sistema contará con herramientas que permitan que sus usuarios usen los videos como insumos de actividades de planificación docente y organicen los videos en secuencias pedagógicas adaptadas a sus necesidades. Esta herramienta permitirá que los profesores se apropien de los videos y de las estrategias docentes



Gobierno de Chile

Docentemas Docentes Directivos

¿Me corresponde ser evaluado? ¿Cómo seré evaluado? ¿Cómo se obtiene mi resultado? Evaluadores Pares

## ESTÁNDARES DE LA EVALUACIÓN

MBE y Práctica docente



Criterio A.4:  
Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.

Documentos Descargables  
Preguntas Frecuentes  
Quién es mi Coordinador

### Evaluar para mejorar

Portafolio	Autoevaluación	Informe de Resultados
✓ ¿Por qué? ¿Para qué me sirve?	✓ ¿Por qué? ¿Para qué?	✓ Dudas frecuentes sobre el Informe
✓ Dimensiones evaluadas y ejemplos	✓ Características de la Autoevaluación	✓ ¿Cómo uso mi informe para mejorar?
✓ Consejos para su grabación	✓ ¿Cómo aprovechar la Autoevaluación?	✓ ¿Qué reportan los docentes sobre su informe de resultados?



## Dimensiones del Portafolio

Acá encontrará ejemplos para comprender los aspectos evaluados en el Portafolio



- ✓ Interacción Pedagógica
- ✓ Calidad de la evaluación
- ✓ Análisis de clases

Nuevos ejemplos

# Dimensiones del Portafolio

Acá encontrará ejemplos para comprender los aspectos evaluados en el Portafolio

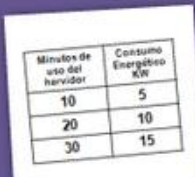
## Interacción Pedagógica

Un docente **COMPETENTE** en esta dimensión explica contenidos o procedimientos usando estrategias que promueven una comprensión acabada por parte de los alumnos; formula preguntas de calidad que favorecen el desarrollo de habilidades superiores del pensamiento en éstos y aprovecha sus intervenciones para clarificar y profundizar sus conocimientos. Asimismo, demuestra un buen manejo de las estrategias metodológicas y conocimientos que favorecen el aprendizaje de aspectos propios del sector.

En el Portafolio...

**¿Qué debilidades muestran los docentes en relación con la interacción pedagógica?**

Debilidades al explicar conceptos:



Minutos de uso del hervidor	Consumo Energético KW
10	5
20	10
30	15

Proporcionalidad directa



Clasificaciones



Selección natural

Debilidades al explicar habilidades y procedimientos:



Lanzamiento al aro



Idea principal de un párrafo

Preguntas que no favorecen el desarrollo de habilidades superiores de pensamiento



Fotosíntesis

Debilidades para aprovechar las intervenciones de los alumnos en función del aprendizaje



Adición de números decimales



La ratita presumida



Expresionismo

# DESAFÍOS

A 12 años y ad portas de una carrera docente

# A nivel de la evaluación

## 1. **Sembrar sobre ya cosechado (AEP, Docentemás, PSP, etc.):**



- Seleccionar los instrumentos más robustos.
- Mejorar aspectos técnicos y logísticos, ej. doble corrección portafolio, requisitos correctores, tránsito a evaluación digital.
- Mecanismos más contundentes para evitar y sancionar copia.
- Mayor involucramiento de directivos y articulación con gestión escolar.

## 2. **Enriquecer la evaluación** para dar cuenta de distintas etapas de la carrera, funciones y roles asociados (ej. mentor, supervisor de práctica, investigador).

## 3. **Fortalecer decididamente las funciones de mejora y desarrollo** (propósito formativo).

# A nivel global

1. **Incluir a sector particular subvencionado.**
2. **Oportunidad de revalorización de la profesión docente:**
  - Carrera docente no solo como una manera de arreglar el problema (crítico) de los sueldos o regular la relación contractual.
  - Giro desde sobrerresponsabilización o culpabilización de los profesores hacia reconocimiento del valor y complejidad de la tarea docente.
3. **Oportunidad para (re)articular mejor políticas docentes y de mejora:**
  - Mejora de escuela / mejora de desempeño docente.
  - Evaluación / Formación inicial y en servicio.
  - **Desarrollo Profesional Docente pertinente, efectivo, sustentable: basado en evidencia, en el trabajo entre pares y en las escuelas.**



# Gracias



# Más información en:

- [www.docentemas.cl](http://www.docentemas.cl)
- Manzi, J.; González, R. & Sun, Y. (Eds.) La evaluación docente en Chile (2011). Descargable en <http://www.mideuc.cl/libroed/libro.php>
- Santiago, P., Benavides, F., Danielson, Ch., Goe, L., & Nusche, D. (2013). Teacher Evaluation in Chile 2013. OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education. Paris, France: OECD Publishing:  
<http://www.oecd.org/education/school/OECD%20Review%20Teacher%20Evaluation%20Chile.pdf>
- Alvarado, M., Cabezas, N., Falck, D., & Ortega, M. E. (2012). La Evaluación Docente y sus instrumentos: Discriminación del desempeño docente y asociación con los resultados de los estudiantes. Retrieved from website of the United Nations Development Programme:  
<http://www.pnud.cl/areas/ReduccionPobreza/2012/EvaluacionDocente.pdf>
- Santelices, V. & Taut, S. (2011). Convergent validity evidence regarding the Chilean standards-based teacher evaluation system. Assessment in Education: Principles, Policy & Practice, 18(1), 73-93. descargable en <http://dx.doi.org/10.1080/0969594X.2011.534948>
- Taut, S. & Sun, Y. (2014) “The Development and Implementation of a National, Standards-based, Multi-method Teacher Performance Assessment System in Chile”. Education Policy Analysis Archives, 22. DOI: <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22n%25p.2014>
- Taut, S., Santelices, V. & Stecher, B. (2012). Validation of a national teacher assessment and improvement system. Educational. Assessment. Journal, 17(4), 163-199. Descargable en <http://dx.doi.org/10.1080/10627197.2012.735913>