

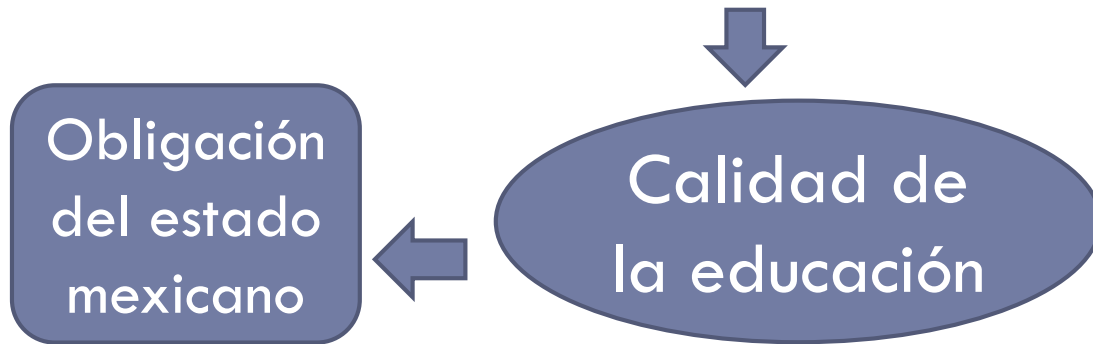


# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CETI, Mayo 2015

# FUNDAMENTO

- **Artículos 3° (26 de febrero de 2013)**



- **Ley General de Educación**

Valoración de objetivos, resultados y procesos

En relación con la eficacia, eficiencia, pertinencia y equidad

Facultado para: expedir lineamientos  
generar información  
emitir directrices

Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación

La Ley General del Servicio Profesional Docente

Opera a través del INEE

Sistema Nacional de Evaluación

Evaluar  
Calidad del servicio  
Desempeño docente  
Resultados educativos

Regular :  
Ingreso  
Promoción (concurso de oposición)  
Permanencia  
Reconocimiento  
Con la finalidad de asegurar la Idoneidad

Mediante la valoración de los componentes del sistema

# PROBLEMAS DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL

- Acceso insuficiente
- 3.9 millones de alumnos no están en la escuela.
- La mayoría en 1° de preescolar
- Primaria 400,000
- Secundaria 600,000
- Bachillerato se acentúa la deserción

Acceso a la EB a la EMS

Deficiente calidad

- Baja satisfacción respecto al aprendizaje en la escuela
- Rezago en los resultados de las evaluaciones internacionales
- En primaria un 20% no alcanzan los aprendizajes básicos necesarios para desenvolverse en la sociedad actual
- En secundaria y Bachillerato entre el 30% y 50%

- De acuerdo a los indicadores educativos
- La educación debe verse como un mecanismo igualador

Inequidad

Rezago Educativo

- Alto porcentaje de la población no ha logrado concluir su educación básica

# Reforma Educativa

## Evaluación

Alumnos

Docentes

Directivos

Instituciones

Políticas

Programas

## Servicio Profesional Docente

### SPD

#### \* **Ingreso:**

Examen de oposición

#### \* **Promoción :**

Acceso a una función, categoría o nivel superior salarial, sin que cambio de funciones, ascenso a un puesto, función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos

#### \* **Permanencia**

Continuidad en la EB y EMS con pleno respeto a los derechos constitucionales.

Proceso sujeto a la evaluación del desempeño

#### \* **Reconocimiento**

Incentivos, apoyos, premiaciones, movimientos laterales ATP

## Sistema de Asistencia Técnica a la Escuela

### SATE

Asesoría y  
acompañamiento

**PROCESOS TRANSVERSALES:  
Evaluación y FC**



## RETO

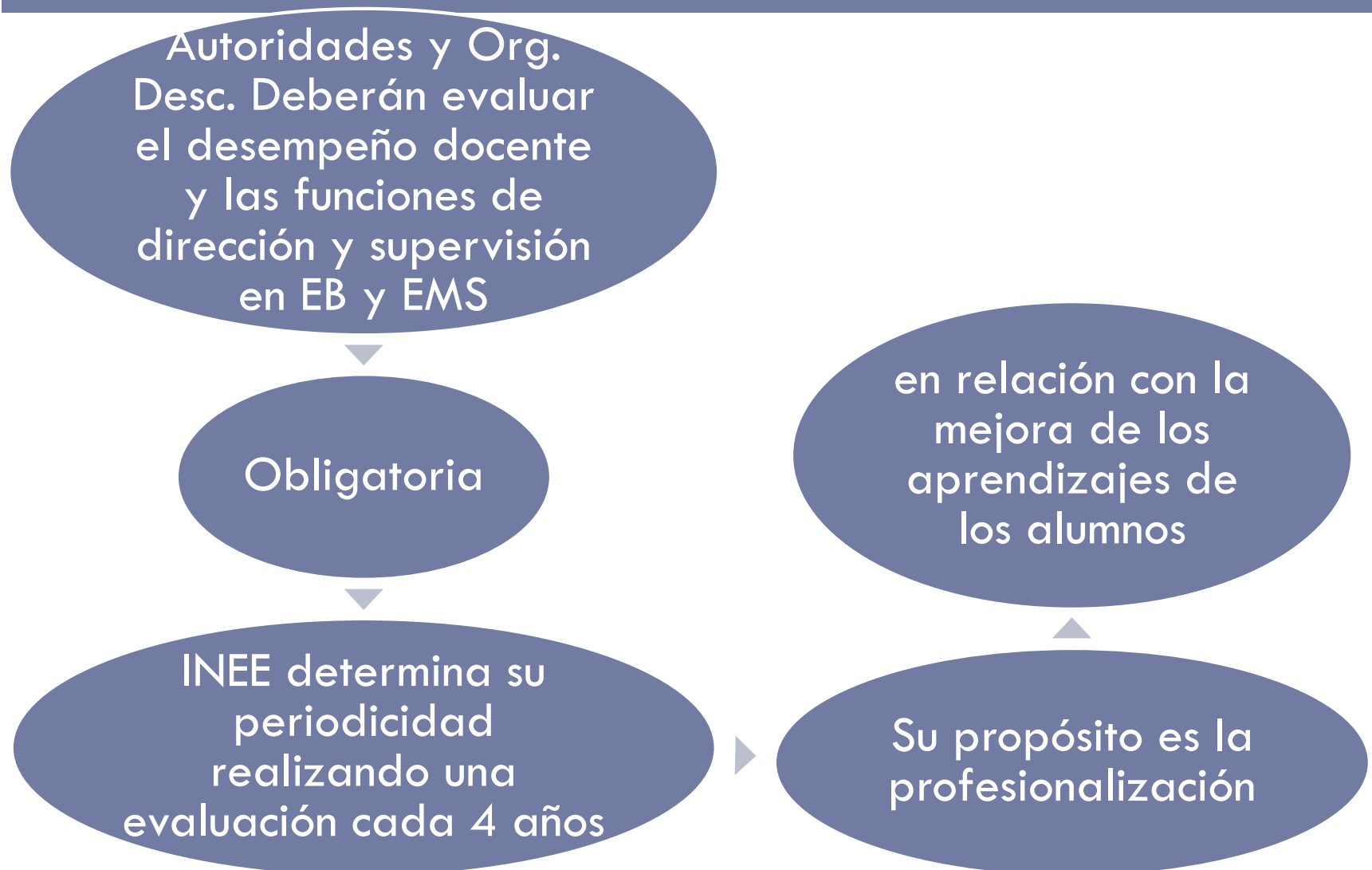
Con los docentes es implementar acciones para mejorar

- El desempeño docente
- El profesionalismo
- Los conocimientos disciplinares y pedagógicos
- Su práctica docente con planeaciones y evaluaciones acordes y con el desarrollo de un clima adecuado de aula
- Trabajo con la escuela, padres y comunidad
- Sus procesos de formación continua

Evaluación ↔ formación continua

# Evaluación del Desempeño docente

## Art. 52 LGSPD



## EVALUACIÓN JUSTA

**Que a través de diversos instrumentos permita una aproximación integral**

- **No se puede medir únicamente con las pruebas estandarizadas**

**El desempeño docente no se basará en la pruebas de los alumnos porque sus resultados dependen de muchas variantes**

Complejidad del trabajo docente Implica una evaluación compleja (por lo que deberá ser integral)

Relevar datos del contexto donde trabaja el maestro, atendiendo la especificidades y de la diversidad nacional

Evaluar las condiciones de trabajo

Esta valoración se entregará junto con la evaluación de los docentes a la SEP para que estas condiciones vayan mejorando entre cada evaluación



# ELEMENTOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Para dar mayor validez a la evaluación del desempeño de los Docentes, Técnico Docentes y Directores deberá considerarse

dominio de conocimientos disciplinares, curriculares y didácticos

diversos elementos de la práctica profesional

la diversidad de los contextos sociales y culturales en los que se lleva a cabo

información sobre características y necesidades formativas asociadas a su desempeño.

## **Entre evaluación y evaluación, deben transformarse**

**Las practicas docentes al mediar procesos de acompañamiento, de apoyo y formación a los docentes, con procesos cercanos a la escuela como el modelaje, tutorio, monitoreo, de preferencia no externos, pero sin descartar totalmente los cursos**

**las condiciones de trabajo**

**En la medida de lo posible cuestiones estructurales que modifiquen el contexto a través de políticas publicas intersectoriales**

# EVALUADORES

- **El INEE** señala que quienes evalúen deben ser docentes (activo, jubilados, de normal)
- **Los evaluadores, deberán estar formados, evaluados y certificados por el INEE.**

# PERIODICIDAD

Se evaluará con carácter de obligatorio el desempeño docente de 1'475,456 maestros en etapas durante:

- Septiembre a noviembre 2015-2016 150,000 evaluados
- Febrero a mayo 2016 200,000
- Febrero a mayo 2017 El resto de los docentes se
- Febrero a mayo 2018 distribuirá en los 2 años siguientes

Aún falta definir exactamente quienes serán evaluados, pero los datos hasta ahora son:

- **La evaluación se aplicará en todas las entidades**
- **En todos los niveles educativos**
- **En ambos subsistemas**
- **De sostenimiento estatal, federal y descentralizado**
- **Los que presentarán en la primera etapa son los docentes de 6 a 20 años de servicio**
- **Directivos sin nombramiento definitivo**
- **A los contratados por plaza de jornada y por hora/semana/mes**

# OBLIGATORIEDAD

- La evaluación del desempeño es **obligatoria** para los **Docentes y Técnico Docentes y con funciones de Dirección** con nombramiento definitivo y provisional en aquellos subsistemas o modalidades que así corresponda en **Educación Media Superior** y de conformidad con lo que establezca la Secretaría, a través del INEE.
- La evaluación del desempeño se realizará **por lo menos una vez cada cuatro años**.

- La Secretaría, en el ejercicio de sus atribuciones, **notificará de manera oportuna** a los Docentes, Técnico Docentes y personal con funciones de Dirección que **deban presentar la evaluación del desempeño en el ciclo escolar 2015-2016.**
- En **junio** se darán a conocer la convocatoria, la guía de estudio y los listados de quien debe presentar.

# Aspectos a evaluar

## INTEGRALIDAD

**En el examen de conocimientos se evaluarán 7 aspectos:**

- 1. Normalidad mínima.**
- 2. Planificación didáctica.**
- 3. Dominio de contenidos.**
- 4. Ambiente en el aula.**
- 5. Capacidad de desarrollar prácticas didácticas pertinentes.**
- 6. Colaboración con la escuela.**
- 7. Diálogo con padres de familia.**



# ETAPAS

## Evaluación a docentes

### **Etapa 1. Encuesta a Directivos**

**REPORTE**

Cumplimiento de las responsabilidades profesionales.

### **Etapa 2. Expediente de evidencias de enseñanza**

**RÚBRICA**

Reflexión que el docente hace de los trabajos realizados por sus alumnos.

Argumentación de las decisiones que toma en el ejercicio de su función docente.

### **Etapa 3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.**

**EXAMEN NACIONAL**

Conocimientos y competencias didácticas que el docente pone en juego en la resolución de situaciones hipotéticas de la práctica educativa, contextualizadas a través de casos.

Constancia de ECODEMS o CERTIDEMS

### **Etapa 4. Planeación didáctica Argumentada**

**RÚBRICA**

Diseño de una planeación didáctica

Argumentación sobre las estrategias didácticas elegidas

Reflexión sobre lo que espera que aprendan sus alumnos.

Congruencia con el contexto de la escuela y el diagnóstico de su grupo.

# Evaluación a Directivos

## *Etapa 1. Expediente de evidencias de la función de dirección*

### **RÚBRICA**

Reflexión que el director hace de la información contenida en el expediente como evidencia de su gestión directiva

Argumentación de las decisiones y acciones que toma en el ejercicio de su función.

## *Etapa 2. Examen de conocimientos y habilidades directivas*

### **EXAMEN**

Conocimientos y competencias que el personal con funciones de dirección pone en juego para propiciar el adecuado funcionamiento de la escuela en los procesos de mejora continua, a partir de la resolución de situaciones hipotéticas de la práctica escolar, contextualizadas por medio de casos.

## *Etapa 3. Ruta de mejora argumentada*

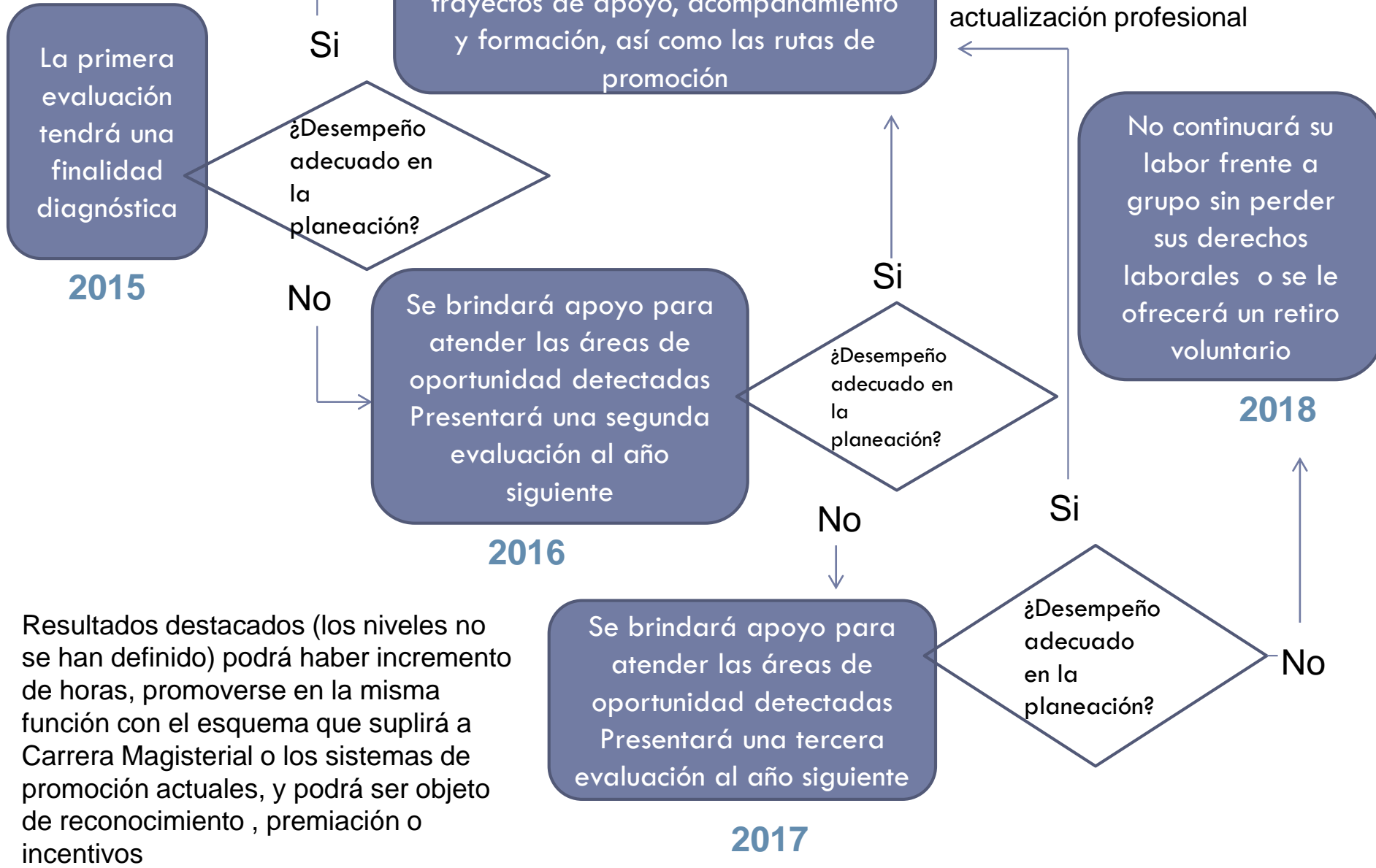
### **RÚBRICA**

Argumentación del director sobre las prioridades que establece para propiciar la mejora continua de la escuela.

Reflexión sobre los efectos que espera producir en los aprendizajes de los alumnos.

Diagnóstico y descripción del contexto interno y externo de la escuela.

# POSIBILIDADES



Resultados destacados (los niveles no se han definido) podrá haber incremento de horas, promoverse en la misma función con el esquema que suplirá a Carrera Magisterial o los sistemas de promoción actuales, y podrá ser objeto de reconocimiento , premiación o incentivos

Las evaluaciones se realizarán con solidez técnica

**Se validarán**

**Cuidarán las fases de diseño conceptual, instrumental, los procesos de aplicación y análisis de resultados, Deben tener credibilidad**

**Con base en los resultados deben planearse los procesos de mediación a través de la formación continua con la finalidad de incrementar la profesionalización docente**

**INEE**

# Diseño de la evaluación del Desempeño Docente

## Perfil

- Definen el tipo de docente de acuerdo al nivel educativo ¿Que se entiende por un buen docente?
- Son definidos por la SEP
- Son la base para la evaluación
- Se basan en la revisión de mejores prácticas internacionales pero acordes a nuestra realidad

## Parámetros e indicadores

- Son validados por el INEE
- Determina ¿Cómo se va a medir?
- Instrumentos

Referente para la buena práctica profesional

Establecerán niveles de competencias para cada una de las categorías que definen la labor de quienes realizan las funciones de docencia y dirección

Para contar con un Marco General de una Educación de Calidad en el desarrollo del ciclo escolar y de la Escuela

**Perfiles,  
parámetros  
e  
indicadores**

Identificarán las características básicas del desempeño profesional en contextos sociales y culturales diversos

Permitirán la definición de los aspectos principales que abarcan las funciones de Docencia y Dirección

# PERFIL, PARÁMETROS E INDICADORES

## PARA EL INGRESO A LAS FUNCIONES DOCENTES Y TÉCNICO DOCENTES EN LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

**Docentes de  
Educación  
Media  
Superior**

### Dimensión 1

Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo

### Dimensión 2

Planifica los procesos de formación, enseñanza aprendizaje y evaluación atendiendo al enfoque basado en competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

### Dimensión 3

Evalúa los procesos de enseñanza aprendizaje con un enfoque formativo

### Dimensión 4

Organiza y desarrolla su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.

### Dimensión 5

Lleva a la práctica procesos de enseñanza aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional

DIMENSIÓN	PARAMÉTROS	INDICADORES
<p><b>DIMENSIÓN 2:</b></p> <p><b>Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.</b></p> <p>El docente tiene la habilidad de planificar Procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la identificación de los conocimientos previos de los alumnos y las necesidades de formación correspondientes a la asignatura que imparte, vinculándolos con la realidad social y la vida cotidiana de los alumnos. Diseña estrategias del plan de trabajo en el aula bajo un enfoque por competencias, considerando materiales didácticos apropiados para ese fin.</p>	<p>2.1. Diseña su planificación considerando los conocimientos previos y las necesidades de formación e intereses de los estudiantes.</p>	<p>2.1.1 Identifica los conocimientos previos de los estudiantes como punto de partida para planificar su curso.</p> <p>2.1.2 Identifica las características de los estudiantes como punto de partida para planificar su curso.</p> <p>2.1.3. Propone adaptaciones en su planificación que consideren las necesidades de formación e intereses de los estudiantes.</p>
	<p>2.2. Elabora planes de trabajo basados en proyectos orientados al desarrollo de competencias, que se vinculen con el contexto social de los estudiantes.</p>	<p>2.2.1. Planifica las estrategias de enseñanza, las actividades y los recursos de manera coherente con el logro de los objetivos de aprendizaje basados en competencias.</p> <p>2.2.2. Propone adaptaciones en su planificación para vincular los contenidos de la asignatura que imparte con el contexto social de los estudiantes.</p> <p>2.2.3 Implementa proyectos con los conocimientos de su campo disciplinar, encaminados a la solución de problemas cotidianos del contexto de los estudiantes.</p>
	<p>2.3. Utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.</p>	<p>2.3.1 Utiliza materiales didácticos, bajo un esquema por competencias, que le permiten lograr los objetivos aprendizaje planeados.</p> <p>2.3.2. Selecciona recursos de las tecnologías de la información y la comunicación que apoyen el desarrollo de los contenidos de la asignatura que imparte.</p>



# Perfil, Parámetros e Indicadores

para la promoción a cargos con funciones de dirección en la Educación Media Superior\*

**Directivos de  
Educación  
Media  
Superior**

**Dimensión 1**

Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional

**Dimensión 2**

Organiza metas, estrategias y métodos de planeación para la mejora del plantel

**Dimensión 3**

Conoce los elementos de evaluación de la práctica docente y del plantel complementando la función directiva

**Dimensión 4**

Demuestra habilidades para proponer un ambiente escolar propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes

**Dimensión 5**

Demuestra habilidades para administrar los recursos del plantel conforme al marco normativo vigente

- El documento explicita cada una de las dimensiones
- En el de docentes se integran los anexos disciplinares por cada asignatura
- En el de directivos se contemplan los cargos de Dirección, Subdirección académica, Subdirección administrativa y Jefatura de departamento

# CARPETA ACADÉMICA → PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS

Datos  
Generales

Curriculum

Horario oficial y  
constancias de  
preparación  
académica

Programa de trabajo  
académico, metodologías  
alternativas de enseñanza  
aprendizaje, calendario de  
juntas de academia, criterios  
de evaluación por academia

Programa de avance  
programático por  
grupo y/o secuencia  
didáctica por materia

## Portafolio

Administrativo ↔ Académico

Otros documentos  
(cursos recibidos y  
evaluación docente)

Otros planes  
de trabajo

Hoja de registro y  
control de asistencia de  
grupos con índices de  
reprobación (actas de  
calificaciones)

Plan de tutorías

# EVALUACIÓN CONTEXTUALIZADA

¿CÓMO SE VAA EVALUAR EL CONTEXTO?

Con exámenes diferentes para los diferentes tipos de docentes de acuerdo a la zona y tipo de escuela en la que trabajan

Relevando los datos del contexto, los cuales se levantarán con la información otorgada por los docentes y directivos

Considerando los datos acerca de las condiciones de la escuela con base en la información del propio censo, mas la del cuestionario

**Objetivo: valorar el desempeño docente y directivo respecto a un nivel de suficiencia que permita asegurar la educación de calidad**



**Identificar necesidades de formación docente y directiva**



**Generar acciones sistemáticas de formación continua, tutoría y asistencia técnica para mejorar las prácticas de enseñanza y propiciar el desarrollo profesional**

# LGSPD

Contempla la creación del SATE con la finalidad de que con base en los resultados de la evaluación genere procesos de acompañamiento, tutoría, modelaje, coaching

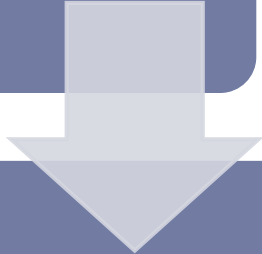
Esta será la función del ATP

Sin descartar totalmente los cursos tradicionales

# Autogestión en la formación



La Reforma Educativa contempla la centralidad del docente y la importancia de su rol



Contempla la evaluación como un medio para la profesionalización



El fin es que todos los alumnos aprendan lo que necesitan para tener una vida digna, una EDUCACIÓN DE CALIDAD disponible, accesible, adaptable y aceptable