

# Consejo Técnico Especializado en Evaluación de Docentes y Directivos Escolares

REUNIÓN GENERAL DE LOS CONSEJOS TÉCNICOS  
ESPECIALIZADOS  
6 de septiembre, 2017



# Contexto (1)

- Es un tema que encierra una gran complejidad técnica, logística y política,
  - Como acredita el primer punto del orden del día.
  - Y la propuesta de modificación del diseño de evaluación del desempeño de docentes y directivos.
- Esta complejidad ha hecho difícil incorporar a nuestro consejo al trabajo cotidiano del INEE.
  - Hemos programado reuniones a distancia entre sesiones con foco específico en algunos instrumentos y modelos.
  - Consultas con consejeros de manera individual.
  - Estos son esfuerzos puntuales cuya efectividad y continuidad depende de los tiempos de respuesta que la ley exige al INEE

## Contexto (2)

- Para la sesión de abril de 2017 se utilizó una modalidad de trabajo distinta, en que el equipo del INEE planteó temas de interés a abordar y, previo a la sesión, se entregó a cada consejero/a un documento describiendo la temática y algunas preguntas clave a abordar por cada uno.
- En las sesiones, cada consejero presentó una introducción al tema, que abrió una discusión específica de éste en relación con la evaluación de docentes y directivos en el contexto del SPD.

# Temas discutidos en Consejo Técnico – Abril, 2017

1. Orientaciones para considerar un mapa de evolución dentro de la evaluación de desempeño.
2. Orientaciones para contribuir con la articulación formación-evaluación para el Desarrollo Profesional Docente.
3. Orientaciones para controlar la deseabilidad social en los instrumentos para la evaluación del desempeño docente.
4. Orientaciones para una ruta de mejora e innovación de los instrumentos para la evaluación de la práctica docente.
5. Riesgos y oportunidades para la implementación de la propuesta de Desarrollo Profesional Docente en México, en el mediano y largo plazo.

# TEMA 1: Evolución ¿y diversificación? en la evaluación de desempeño docente

- Dos perspectivas posibles:
  - A. Evaluación diversificada **en función de trayectoria profesional.**
  - B. Diversificar **esquema de evaluación en función del resultado.**
- Revisión de 3 experiencias internacionales: Singapur, Australia y Chile.
- ¿Se justifica / es factible? Para responder, ayudaría:
  - Analizar en profundidad resultados, por ej. **precisión y estabilidad.**
  - Analizar si existen distinciones en PPI que sustenten una **progresión profesional.**
  - Evaluar implicancias de incorporar variantes (costos, eficiencia, factibilidad política, ¡complejidad!).
  - (y siempre) mantener **agenda de validación para retroalimentar** instrumentos, procedimientos.

EJEMPLO, en relación con *diversificación* según resultado obtenido:

## Altos resultados:

- Si las competencias o atributos evaluados se presumen estables, la **periodicidad de la evaluación o parte de ella podría cambiar o “cesar”**, por ejemplo:
  - Docentes en el nivel más alto se evalúan entre lapsos más largos de tiempo.
  - conocimientos de la disciplina solo se evalúan una vez, salvo que fuese para actualización (pero complejidades adicionales)

## Bajos resultados:

- Dadas más altas consecuencias, en este caso, evaluación siguiente podría tener un **estándar más alto para promover decisión basada en información más confiable**, por ejemplo:
  - incluir nuevos elementos (observación directa),
  - ajustar los ya existentes (versiones más extensas),
  - aumentar número de jueces o evaluadores para una misma evidencia.

# TEMA 2: Articulación formación-evaluación para el Desarrollo Profesional Docente

- El artículo 4, fracción XXXII de la LGSPD define al Servicio Profesional Docente como el:
- conjunto de actividades y mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo y **el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad** de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados (DOF, 2013b, p. 2).

## La formación en servicio y la evaluación del personal educativo en el marco de la Reforma Educativa

Procesos transversales	Formación y Desarrollo Profesional	
	Ruta individual	Ruta colectiva
Formación en servicio	<p>Modalidad de formación de acuerdo al proceso</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Ingreso: acompañamiento del tutor (2 años)</li> <li>2.Promoción a la función directiva y ATPs: Programas de desarrollo de liderazgo y gestión escolar y actualización (2 años)</li> <li>3.Permanencia (en caso de insuficiencia):</li> </ol> <p>Primera oportunidad: Programa de regularización con esquema de tutoría (1 año)</p> <p>Segunda oportunidad: Programa de regularización con esquema de tutoría (1 año)</p>	<p>Programa de desarrollo de capacidades para la evaluación</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Acciones formativas para el logro de la mejora escolar:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Intercambiar experiencias, compartir proyectos, problemas y soluciones con la comunidad de docentes y 2) el trabajo en conjunto entre las escuelas de cada zona escolar.</li> </ol> </li> <li>1.SATE- Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela</li> <li>2.Consejo Técnico Escolar: Sistema Básico de Mejora y Estrategia Global de Mejora Escolar</li> </ol>
Evaluación	<p>Ingreso { Ingreso</p> <p>Promoción { Promoción</p> <p>Permanencia { Permanencia</p> <p>Procesos</p> <p>Tipo de evaluación:</p> <p>a.Sumativa</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluación interna de escuelas</li> <li>2. Autoevaluación, seguimiento, rendición de cuentas</li> </ol> <p>Tipo de evaluación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formativa</li> </ol>

# Existe articulacion?

- Observada
- Formacion - Evaluacion
- La formacion como capacitacion para los procesos evaluativos (ingreso, promocion, permanencia).
- Decision de las Autoridades educativas locales.
- No lograda
- Evaluacion – Formacion
- Diferentes fuentes de informacion para definir las prioridades para la formacion del personal educativo.
- Problemas de operacion de la Estrategia Nacional de Formacion Continua.

# Tema 3: Orientaciones para controlar la deseabilidad social en los instrumentos

- Observada en el cuestionario de cumplimiento de responsabilidades profesionales, y en menor grado el expediente de evidencias.
- Replantear el problema técnico: Aquí se mide desempeño, no opinión. El problema es inflación de puntajes (ceiling effect).
- No debe sorprender para una autoevaluación de alto impacto (!)
  - Buscar adecuación de métodos, instrumentos, y escalas para diferenciar habilidades y conocimientos de docentes, y orientar la mejora profesional.
    - 1) Mejorar las escalas/items (terminología, granularidad, y especificidad de las escalas)
    - 2) Experimentar con otros tipos de items (E.g. autoevaluación o reflexión)
      - *En que medida se siente capacitado para brindar asesoría a otros maestros...*
      - *En que medida considera que necesito mejorar su práctica en...*
    - 3) Capacitar y concientizar el trabajo del director en relación al informe
      - Experimentar como promediar o resolver desacuerdos con el docente.
    - 4) Considerar quitar el peso al indicador y hacerlo meramente formativo

# TEMA 4: Orientaciones para una ruta de mejora e innovación de los instrumentos para la evaluación de la práctica docente.

- La mejora e innovación de los instrumentos se centró en dos cuestiones:
  - ¿Qué otros instrumentos de opción múltiple o de respuesta construida, empleados a gran escala, pueden implementarse en los procesos de evaluación de desempeño a los docentes en las evaluaciones de cada 4 años que establece el Servicio Profesional Docente?
  - ¿Qué mejoras e innovaciones se pueden promover para el diseño, desarrollo o calificación de los instrumentos para la evaluación de desempeño docente?

¿Qué sabemos sobre los instrumentos ya aplicados? Lecciones aprendidas y posibles estudios

Desempeño docente. Análisis y propuestas

Sugerencias para las evaluaciones de desempeño docente futuras

Sugerencias para  
las evaluaciones de  
desempeño  
docente futuras

- I. Reducción del número de tareas.
- II. Clara y concisa definición de tareas y evidencias, hacer referencia siempre a qué mide ese proxy del desempeño.
- III. Rúbrica altamente detallada y específica, con acuerdos entre evaluadores y con ejemplos de calificación.
- IV. ¿Cómo seguir? ¿Qué hacer tras los primeros resultados de evaluación (suficientes y no suficientes)? Formato de las evaluaciones futuras, ajustadas a los niveles de desempeño mostrados inicialmente por los docentes.

Tema 5. Riesgos y oportunidades para la implementación de la propuesta a mediano y largo plazo de Desarrollo Profesional Docente en México

- En el caso del riesgo se atribuyen a la decisión de los **posibles consecuencias y daños que pueden presentarse en el futuro.**
- Lo importante no es el tipo de decisión, ni el tipo de consecuencia. Lo fundamental es el grado de **sensibilidad en relación con la probabilidad y la magnitud de las consecuencias.**

# Aprovechar las oportunidades

Dimensión	Consecuencia	Zona de oportunidad
Procesos e instituciones	Descoordinación institucional Relación INEE-CENEVAL en la elaboración de los instrumentos	Nuevas formas negociación con los poderes y las fuerzas locales Deslinde responsabilidades en la construcción instrumentos
Técnico evaluativa	Validez de los instrumentos Falta de especificidad de los Perfiles, parámetro e indicadores (PPI)	Procedimientos adecuados para garantiza la validez de los instrumentos y de los procesos de calificación de las pruebas Revisión de los PPI
Política y comunicacional	Falta de comunicación efectiva de los procesos	Replantearse el sentido de la comunicación y las formas Fortalecer la estrategia de entrega de resultados

# Retos y Oportunidades

- Continuar buscando mecanismos de comunicacion para involucrar oportunamente al consejo
- Preparacion para escenarios futuros en que otros instrumentos no cumplan los criterios de calidad
  - El caso reciente de los ATP podria no ser el ultimo...
- A largo plazo la mejora pasa por modificar el modelo de produccion/validacion masiva de instrumentos.
- Necesidad de un seguimiento puntual de la aplicación del nuevo modelo evaluativo.



Av. Barranca del Muerto 341  
Col. San José Insurgentes  
Deleg. Benito Juárez, CP. 03900  
México, D.F. Tel. 5482 0900

[www.inee.edu.mx](http://www.inee.edu.mx)



INEE MEXICO



@INEEMX



INEE MEXICO



+ INEE