

**SUBSECRETARIO DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN Y  
COORDINACIÓN**

# LA EVALUACIÓN DOCENTE

  
**MÉXICO**  
con  
educación  
de calidad



**Otto Granados Roldán**

Subsecretario de Planeación, Evaluación y Coordinación

**Ana María Aceves**

Coordinadora Nacional del Servicio Profesional Docente

**Presentación en el INEE  
Septiembre 13, 2017**

- I. El contexto de la reforma educativa mexicana
- II. El diseño conceptual del SPD y los procesos de evaluación docente
- III. La experiencia de las evaluaciones: fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad
- IV. El balance de las evaluaciones 2014-2017
- V. Los hallazgos relevantes de los procesos de evaluación y su vinculación con el Nuevo Modelo Educativo
- VI. El futuro de la evaluación docente: Retos y desafíos

# I. El contexto del SPD en la reforma educativa

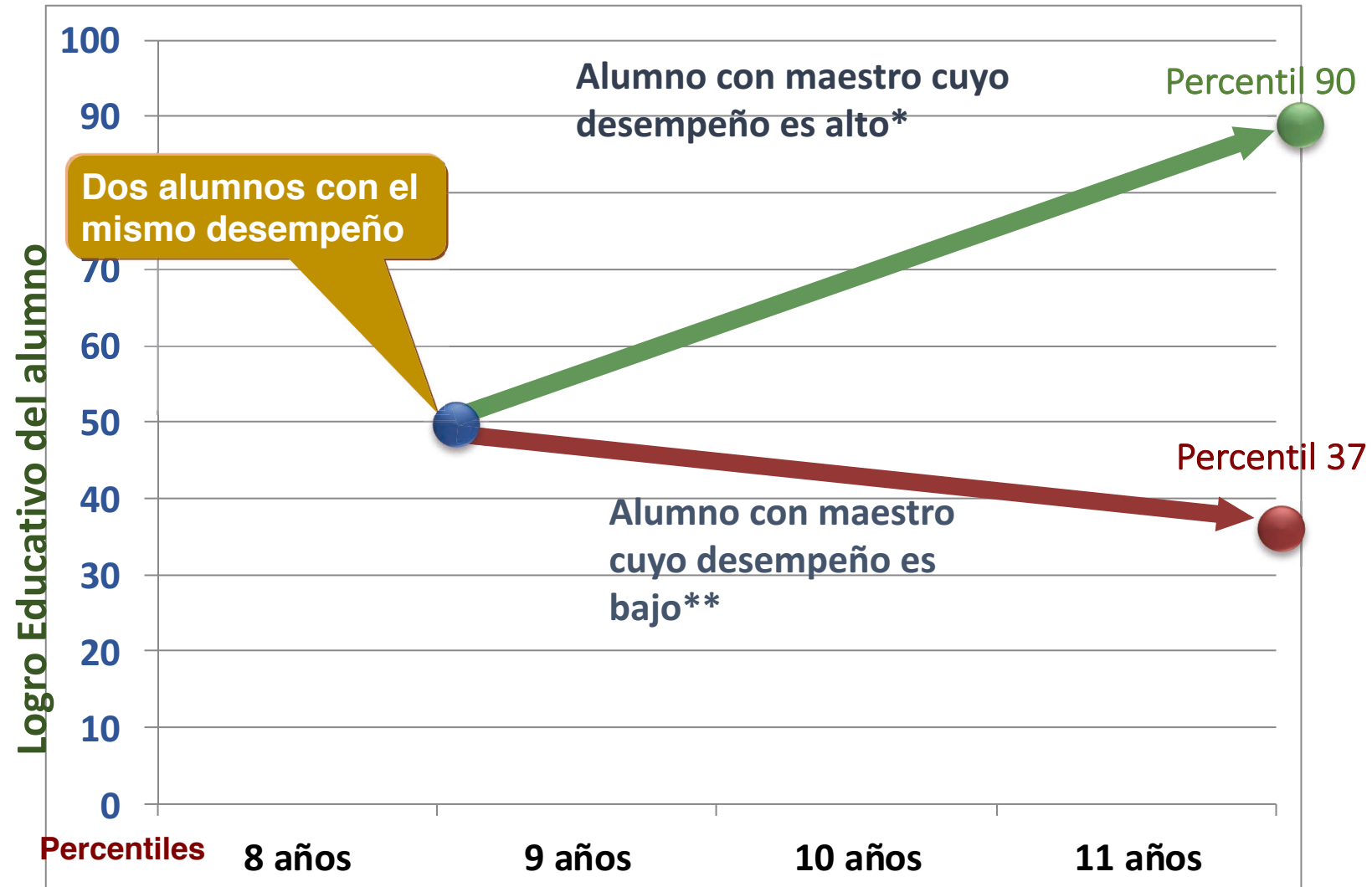
- ✓ Fortalecer el desarrollo profesional docente como requisito esencial para la mejora de los logros de aprendizaje y la calidad educativa
- ✓ Establecer ingreso y la promoción se llevarán a cabo mediante concursos de oposición.
- ✓ Garantizar la idoneidad de conocimientos y capacidades de quien ejerce la docencia
- ✓ Los procesos de evaluación comprenden ingreso, promoción, reconocimiento y desempeño.
- ✓ Arreglo político funcional vs. resultados educativos disfuncionales.
- ✓ Sistema clientelar y opaco.
- ✓ Deficiente arquitectura administrativa, tecnológica, presupuestal y de gestión.
- ✓ Descentralización y capacidades locales muy heterogéneas y distribución de responsabilidades difusa y obsoleta.
- ✓ Los objetivos del desarrollo profesional docente en la RE.

Dentro de este enfoque...

- ¿Por qué la evaluación docente?
- ¿Cuál fue su diseño técnico y conceptual?
- ¿Cuáles son los alcances del SPD?
- ¿Cuáles han sido sus fortalezas, debilidades, dificultades y áreas de oportunidad?
- ¿Qué avances lleva?
- ¿Cuáles son sus retos y desafíos?

### Antecedentes. ¿Por qué la evaluación docente?

La calidad del maestro parece ser uno de los factores más importantes en la calidad del logro académico.



\* Entre el 20% superior de los maestros

\*\*Entre el 20% inferior de maestros

Fuente:: Sanders & Rivers *Cumulative and Residual Effects on Future Student Academic Achievement*

## II. El diseño conceptual del SPD y los procesos de evaluación

### Propósitos y beneficios para los docentes

#### Propósitos



#### Beneficios



**Ingreso y promoción en el Servicio Educativo**, al reunir los requerimientos del perfil, obtener la idoneidad en su evaluación y colocarse en las primeras posiciones de la lista de prelación.



**Diagnóstico, retroalimentación de su desempeño, acompañamiento y tutoría** para desarrollar sus capacidades profesionales, sentido autocrítico y práctica escolar.



**Incentivos y reconocimiento**, conforme su mérito y desempeño laboral. Aprecio social por la labor que realiza.

### El Servicio Profesional Docente:

- ✓ Integra experiencias internacionales.
- ✓ Se ubica en el núcleo de una transformación sustancial de la regulación pública de la carrera docente para construir un sistema basado en el mérito, el esfuerzo y el desempeño
- ✓ Contempla diversos métodos y tipos de evaluación (examen de conocimientos, proyecto de enseñanza y evidencias, -calificadas por pares-, cuestionarios de autoevaluación, entre otros instrumentos) así como un sistema mixto de evaluación: diagnóstica, sumativa y formativa.
- ✓ Considera un sistema de estándares (Perfiles, parámetros e indicadores), analizado, y reconocido oficialmente, que identifica las características específicas de un maestro eficaz con base en prácticas de “buena docencia”.

## II. El diseño conceptual del SPD y los procesos de evaluación

- ✓ Identifica las necesidades de desarrollo profesional que permitan reducir la brecha entre las características deseadas de un buen docente y sus condiciones reales actuales.
- ✓ Constituye una Política integral del servicio profesional docente, a través de mecanismos de Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia, eliminando acciones y programas aislados, desarticulados, con considerable costo y escaso efecto en la calidad educativa.
- ✓ Incluye un Programa de Estímulos e Incentivos que reconocen y recompensan a los docentes que obtienen buenos resultados en sus evaluaciones.
- ✓ Se coordina mediante un órgano desconcentrado específico: SPD



## II. El diseño conceptual del SPD y los procesos de evaluación

**Sin embargo, a partir del diseño conceptual, normativo y técnico, se han presentado retos y limitaciones que corresponden a la realidad del sistema educativo y del país**

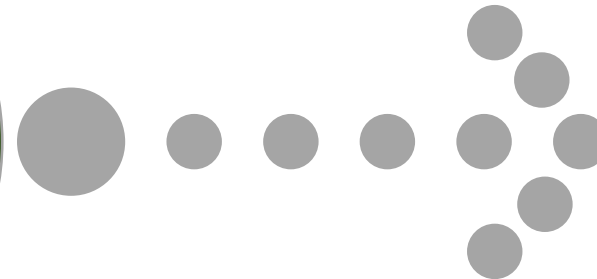
***Altamente complejo***



**Dificultades logísticas para su implementación**



**Retos tecnológicos, administrativos y económicos para su cumplimiento**



### III. La experiencia de las evaluaciones: fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad

#### Dificultades técnicas, operativas y logísticas

La Evaluación del Desempeño 2015-2016 representó un enorme desafío técnico, operativo, político y logístico en especial por algunos nudos críticos:

Tema	Área de Oportunidad	Objetivo
<b>Diseño de Instrumentos de Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de la cantidad de instrumentos, disminuir la cantidad de reactivos y de tiempo para su resolución</li> <li>Evitar Pilotear los reactivos como parte de la prueba</li> <li>Revisión de las pruebas que presentaron mayor debilidad, de acuerdo a sus valores estadísticos</li> </ul>	Garantizar la calidad pertinencia y validez de los instrumentos
<b>Guías y apoyos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega oportuna de folios y claves para el Simulador</li> <li>Simulador funcionando correctamente</li> <li>Publicación de guías pertinentes y oportunamente</li> <li>Plataforma ágil, oportuna y robusta para subir evidencias</li> <li>Eliminación del tiempo para la captura de evidencias</li> </ul>	Facilitar a los participantes las condiciones para su evaluación
<b>Registro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición clara de los criterios y las características de los participantes</li> <li>Problemas de notificación por correos incorrectos</li> </ul>	Claridad en los requisitos de participación
<b>Evaluadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatorias con requisitos e información clara</li> <li>Plataforma para registro de evaluadores</li> </ul>	
<b>Aplicación de Instrumentos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asignación de sedes cercanas</li> <li>Equipo funcionando correctamente</li> <li>Garantizar condiciones de seguridad y tranquilidad a los docentes de las cuatro entidades</li> <li>Aplicadores capacitados, con trato amable</li> </ul>	Facilitar las condiciones técnicas y de seguridad a los sustentantes para su evaluación

### III. La experiencia de las evaluaciones: fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad

#### Dificultades técnicas, operativas y logísticas en la ED 2015 y mejoras en la ED 2016

	Alto nivel de satisfacción (%)		Variación (+)
	2015	2016	
<b>Previa a la evaluación</b>			
1. El tiempo con el que contó para tener acceso a la bibliografía y la guía de estudios	42	34	-8
2. Los mecanismos de comunicación empleados para el proceso de evaluación (avisos, mensajes, llamadas, entre otros)	44	59	15
3. El tiempo de anticipación con que recibió la notificación para la Evaluación del Desempeño	49	54	5
4. La relación de la guía de estudios y la bibliografía, con el contenido de los exámenes	24	43	19
5. Accesibilidad para consultar la página de internet del SNRSPD	60	75	15
6. Utilidad de los PPI referente a la buena práctica profesional y la definición de aspectos principales que abarcan sus funciones	57	77	20
7. Utilidad del documento *Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos*	58	77	19

### III. La experiencia de las evaluaciones: fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad

#### Dificultades técnicas, operativas y logísticas en la ED 2015 y mejoras en la ED 2016

	Alto nivel de satisfacción (%)		Variación (+)
	2015	2016	
<b>Etapas 1 y 2 (informe de responsabilidades profesionales y expediente de evidencias)</b>			
8. El tiempo de anticipación con que su autoridad inmediata superior, recibió la notificación para registrar el Informe de Cumplimiento de Responsabilidades Profesionales (ICRP)	50	46	-4
9. El procedimiento para completar el ICPR	57	66	9
10. El procedimiento para elaborar el EV	52	66	14
11. La entrega de evidencias o trabajos de sus alumnos como muestra de la importancia del desempeño docente	56	81	25
12. La eficacia de la plataforma digital para redactar el texto de análisis de evidencias	62	73	11
13. La pertinencia del ICRP para evaluar su participación en el trabajo escolar	58	71	13

### III. La experiencia de las evaluaciones: fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad

#### Dificultades técnicas, operativas y logísticas en la ED 2015 y mejoras en la ED 2016

	Alto nivel de satisfacción (%)		Variación (+)
	2015	2016	
<b>Etapas 3 y 4 (exámenes)</b>			
14. Los aspectos que se evalúan en los exámenes	30	50	20
15. La duración de las aplicaciones	27	44	17
16. La cantidad total de preguntas y casos del examen	27	42	15
17. La extensión de las preguntas y casos de examen	27	37	10
18. La precisión de la redacción de los planteamientos en las preguntas y los casos	27	36	9
19. El trato brindado a los sustentantes por el aplicador	80	91	11
20. La precisión de las indicaciones brindadas por el aplicador durante el examen	80	89	9
21. La atención del aplicador ante las dudas de los sustentantes	80	89	9
22. El funcionamiento del equipo de cómputo	76	86	10
23. La infraestructura de la sede (cafetería y sanitarios)	70	75	5

### III. La experiencia de las evaluaciones: fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad

## Replanteamiento del Nuevo Modelo de Evaluación del Desempeño 2017-2018

### Comparación entre modelos de evaluación del desempeño

>> **Recupera** lo que funcionó adecuadamente en el modelo anterior



>> **Revisa** a fondo lo que funcionó correctamente y formula una propuesta



>> **Replantea** la evaluación de desempeño docente dentro del marco de la legislación vigente



Esté vinculada a la escuela y a su contexto



Profundiza la contextualización



Es más pertinente, buscando que sirva a la mejora de la práctica docente.



Formación vinculada a la evaluación

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE 2015 y 2016

ETAPA 1	Reporte de cumplimiento de responsabilidades profesionales por la autoridad inmediata superior. » Se realiza fuera de una sede de aplicación
ETAPA 2	Expediente de evidencias de enseñanza. Se califica con RÚBRICA » Se realiza fuera de una sede de aplicación
ETAPA 4	Planeación didáctica argumentada. Se califica con RÚBRICA » Aplicación en sede en una fecha y tiempo determinado
ETAPA 3	Examen de conocimientos y competencias didácticas, basado en casos. <b>EXAMEN NACIONAL</b> » Aplicación en sede y fecha determinadas

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE 2017

ETAPA 1	Informe de responsabilidades profesionales. Dos cuestionarios, uno lo responde la autoridad inmediata superior, y el otro el propio docente evaluado.  » Se realiza fuera de una sede de aplicación
ETAPA 2	Proyecto de enseñanza que integra la planeación e implementación de una secuencia didáctica, y la reflexión en torno al logro de los aprendizajes esperados. Se califica con RÚBRICA  » Se realiza de manera cercana a la escuela durante 8 semanas
ETAPA 3	Examen de conocimientos pedagógicos, así como curriculares o disciplinares. <b>EXAMEN NACIONAL</b>  » Aplicación en sede y fecha determinadas



## IV. El balance de las evaluaciones 2014-2017

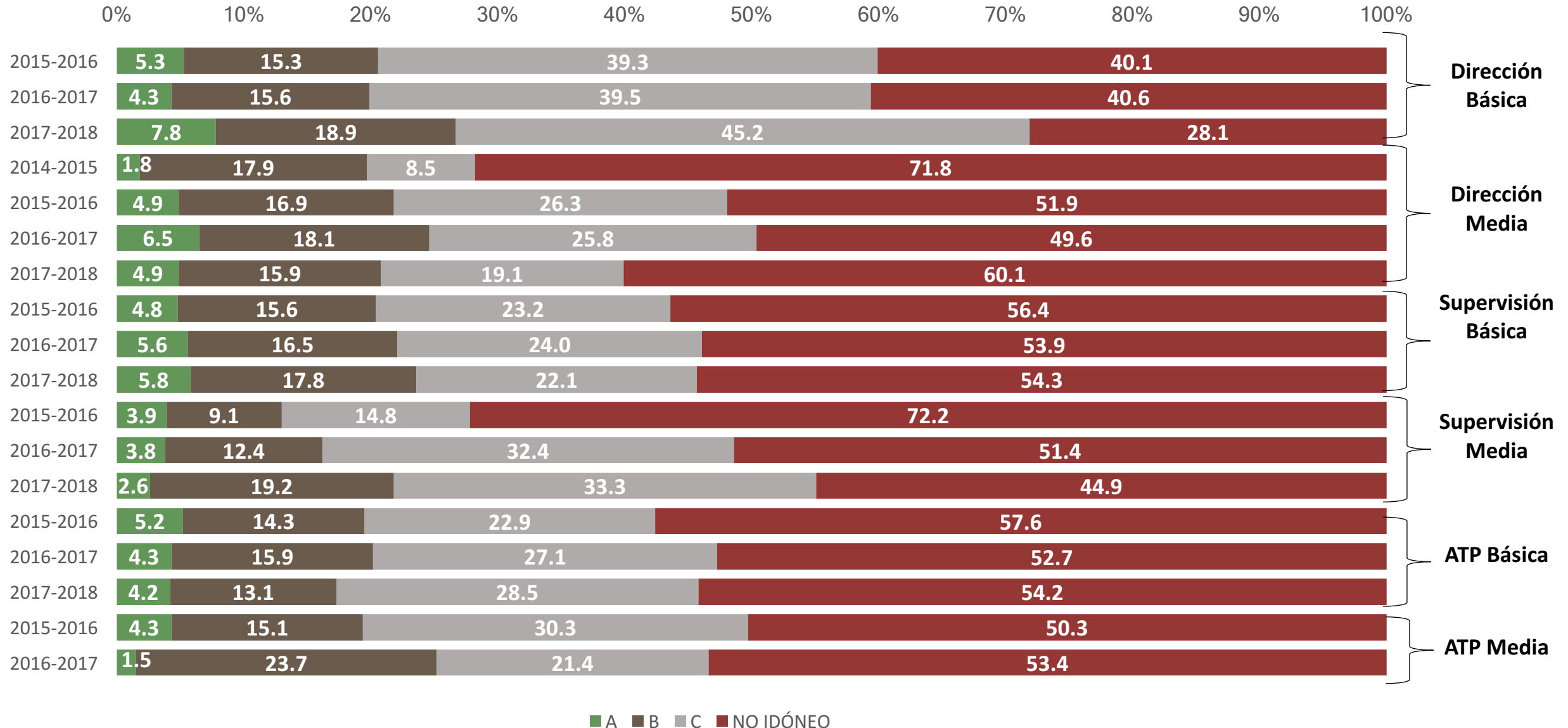
### Participantes (EB y EMS) en todos los procesos del Servicio Profesional Docente, 2014-2015 al 2017-2018

CICLO ESCOLAR	INGRESO	PROMOCIÓN	PERMANENCIA	PERMANENCIA SEGUNDO AÑO	DIAGNÓSTICA	TOTAL
2014-15	181,521	1,546				183,067
2015-16	159,791	47,012	135,806		24,976	367,585
2016-17	151,646	43,478	35,164	23,461	44,289	298,038
2017-18	159,928	41,856		47,955		249,739
TOTAL	652,886	133,892	170,970	71,416	69,265	1,098,429
			242,386			

Aplicación 2017-2018 Permanencia 160,000 y Diagnóstica 42,500  
Cierre programado 1,300,929

# IV. El balance de las evaluaciones 2014-2017

## Concursos de Promoción Resultados históricos por Nivel de Logro

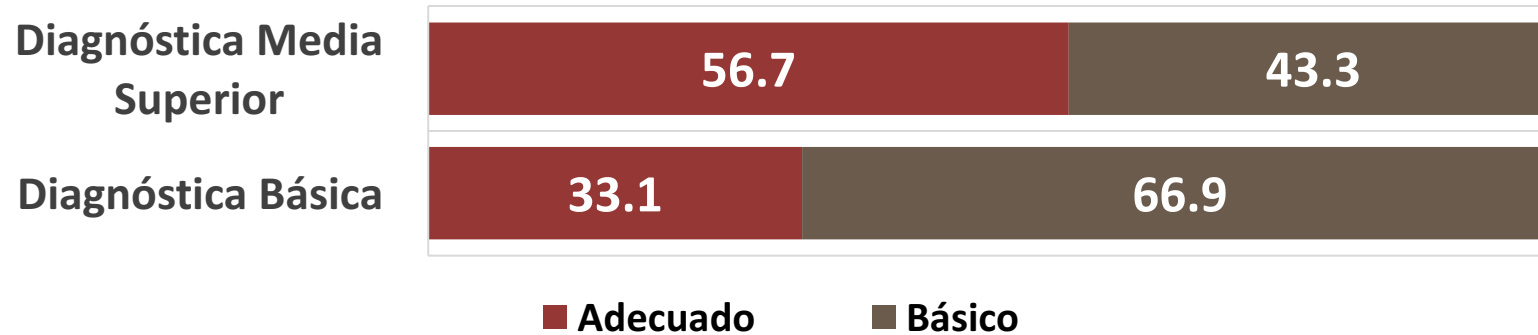




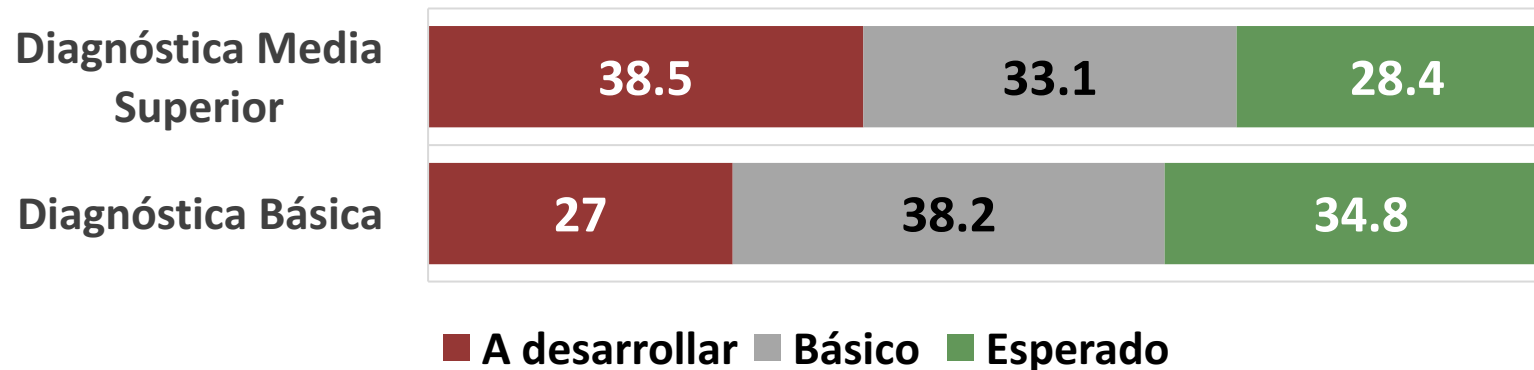
## IV. El balance de las evaluaciones 2014-2017

### Evaluación Diagnóstica Resultados Históricos por Nivel de Logro

2015-2016



2016-2017

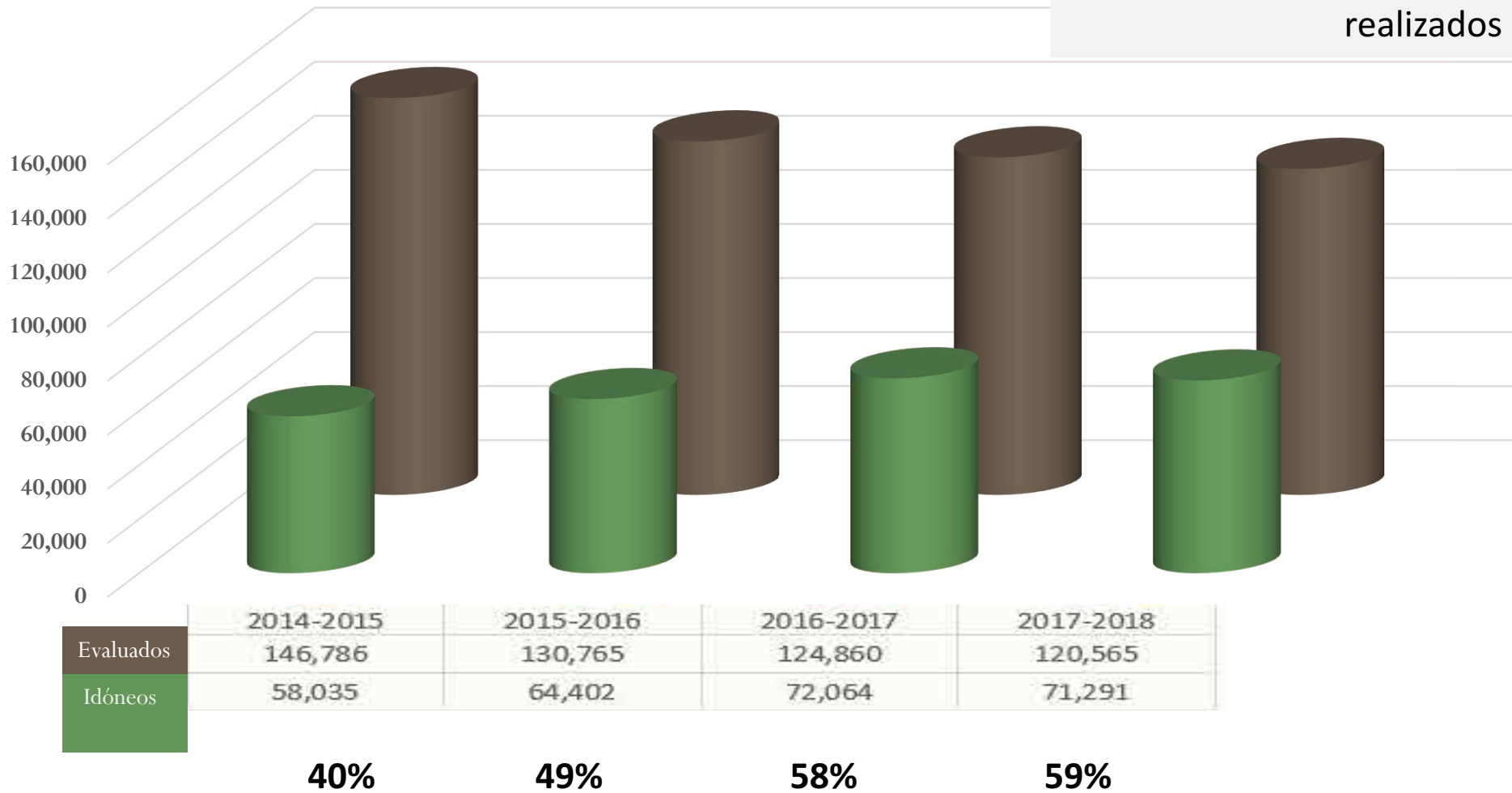


### Evaluaciones de Ingreso y Permanencia Análisis comparativos de cifras históricas



## V. Los hallazgos relevantes de los procesos de evaluación y su vinculación con el Nuevo Modelo Educativo

**Hallazgo:** Los sustentantes con resultados idóneos se ha incrementado en 20 puntos porcentuales en los cuatro concursos realizados



## V. Los hallazgos relevantes de los procesos de evaluación y su vinculación con el Nuevo Modelo Educativo

### Concursos Ordinarios de Ingreso Educación Básica Resultados Normalistas vs. Otras Instituciones

PERFIL	Concurso 2014-2015		TOTAL	Concurso 2015-2016		TOTAL	Concurso 2016-2017		TOTAL	Concurso 2017-2018		TOTAL
	TOTAL	Idóneo		TOTAL	Idóneo		TOTAL	Idóneos		TOTAL	Idóneos	
Otras instituciones	19,044	33.1%	<b>57,537</b>	25,336	40.9%	<b>62,201</b>	31,852	68.0%	<b>64,365</b>	35,245	52.7%	<b>66,840</b>
Escuelas normales	32,427	44.5%	<b>72,817</b>	36,497	59.1%	<b>60,573*</b>	36,723	49.5%	<b>53,983</b>	36,046	67.1%	<b>53,725</b>
<b>Total sustentantes</b>	<b>51,471</b>	<b>39.5%</b>	<b>130,354</b>	<b>61,833</b>	<b>50.36%</b>	<b>122,774</b>	<b>68,575</b>	<b>57.9%</b>	<b>118,348</b>	<b>71,291</b>	<b>59.1%</b>	<b>120,565</b>

- En los dos primeros concursos, la cantidad de participantes de **Otras Instituciones** fue mayor que la de los egresados normalistas.
- Los egresados de **Normales públicas** obtienen mejores resultados (62% idóneos), incluso que los de las Privadas (49% idóneos), no obstante que todos están mejorando sus resultados.

## IV. El balance de las evaluaciones 2014-2017

### Entidades Federativas con el mayor porcentaje de Idóneos

Entidad Federativa	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Querétaro	56%	70%	77%	73%
Colima	56%	68%	70%	68%
Ciudad de México	52%	62%	66%	64%
Baja California	49%	62%	70%	72%
Baja California Sur	48%	57%	68%	69%
Nuevo León	47%	61%	65%	61%
Aguascalientes	47%	59%	70%	65%
Jalisco	44%	56%	69%	62%
Hidalgo	43%	59%	68%	61%

Concurso de Ingreso  
Educación Básica 2017-2018  
Resultados históricos por  
Entidades seleccionadas

### Entidades Federativas con el mayor porcentaje de NO Idóneos

Entidad Federativa	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Tabasco	81%	77%	68%	65%
Chiapas	80%	78%	70%	pendiente
Guerrero	78%	72%	66%	pendiente
Campeche	70%	58%	52%	49%
Michoacán	69%	60%	54%	58%
Oaxaca	59%	39%	32%	49%
Sinaloa	65%	59%	53%	54%

## IV. El balance de las evaluaciones 2014-2017

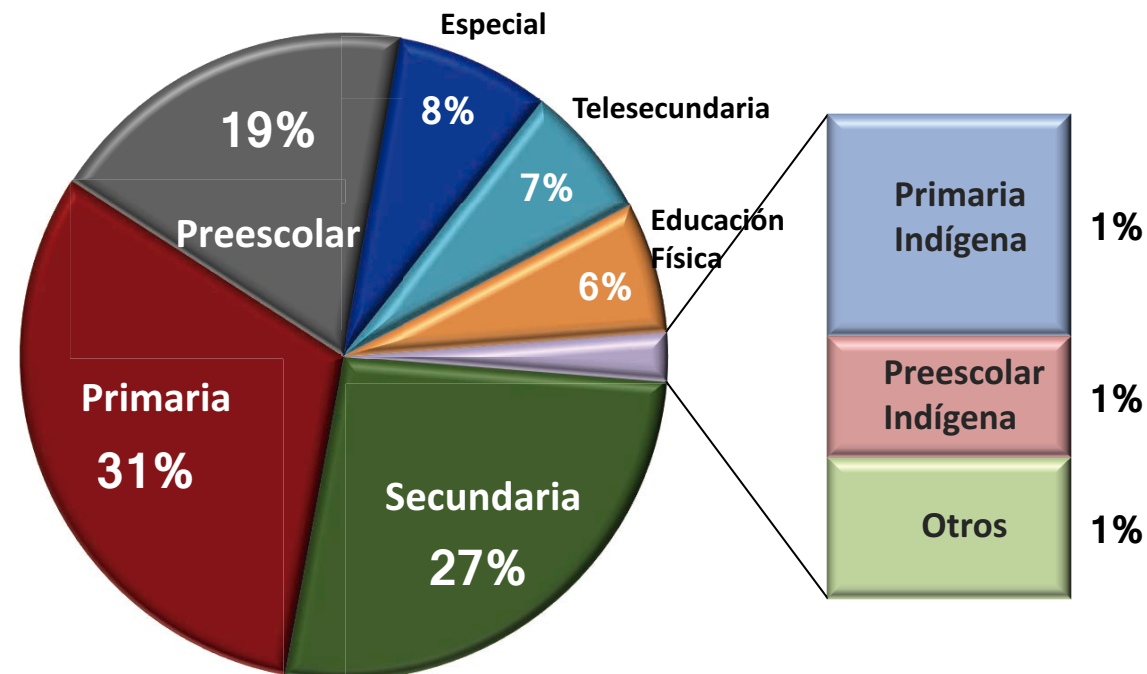
Nivel Educativo	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018		Total	
Secundaria	42,434	28.9%	33,208	25.4%	31,044	24.9%	32,774	27.2%	139,460	26.7%
Primaria	39,579	26.9%	42,755	32.7%	41,821	33.6%	38,799	32.2%	162,954	31.2%
Preescolar	28,816	19.6%	24,453	18.7%	22,557	18.1%	22,006	18.3%	97,832	18.7%
Educación Especial	10,981	7.5%	10,043	7.7%	8,819	7.2%	10,303	8.5%	40,244	7.7%
Telesecundaria	10,786	7.3%	9,054	6.9%	9,115	7.3%	6,825	5.7%	35,762	6.8%
Educación Física	9,625	6.6%	8,500	6.5%	8,173	6.6%	7,741	6.4%	34,039	6.5%
Primaria Indígena	1,886	1.3%	1,594	1.2%	1,510	1.2%	745	0.6%	5,715	1.1%
Preescolar Indígena	871	0.6%	724	0.6%	767	0.6%	660	0.5%	3,022	0.6%
Otros	1,942	1.3%	434	0.3%	663	0.5%	712	0.6%	3,751	0.7%
<b>Total</b>	<b>146,882</b>	<b>100%</b>	<b>130,765</b>	<b>100.0%</b>	<b>124,567</b>	<b>100.0%</b>	<b>120,565</b>	<b>100.0%</b>	<b>522,779</b>	<b>100.0%</b>

} 77%

### Concursos Ordinarios y Extraordinarios de Ingreso Educación Básica Resultados por Nivel Educativo

#### Participantes por Nivel Educativo

- **76%** de los participantes en los tres concursos de ingreso del SPD corresponden a los niveles de **Secundaria, Primaria y Preescolar**.
- Educación Especial, Telesecundaria y Educación Física tienen un **7%** promedio de aspirantes.
- Primaria y preescolar indígena y otros niveles como educación para adultos tienen **1%** en promedio.



## IV. El balance de las evaluaciones 2014-2017

### Concursos Ordinarios y Extraordinarios de Ingreso Educación Básica. Resultados por Nivel Educativo

- Todos los niveles educativos han **mejorado sus resultados**.
- Preescolar obtiene consistentemente los resultados más altos, seguidos de los de primaria.
- En tercer lugar se ubican los docentes de educación especial.
- Telesecundaria ha incrementado más sus resultados que los de Secundarias.
- Educación física ha aumentado su porcentaje de idóneos del 2014 al 2017.
- Resultados más bajos son de docentes de educación indígena, primaria y preescolar pero aumentan su porcentaje de idóneos.

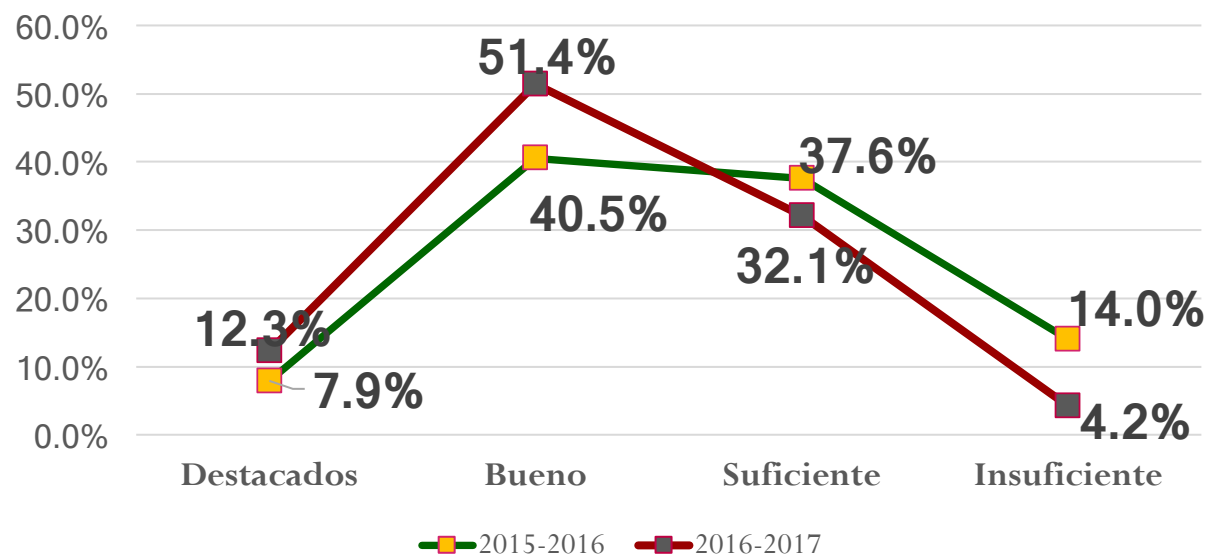
Nivel Educativo	Porcentaje Idóneos por nivel educativo			
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Docente de Preescolar	43%	55%	66%	65%
Docente de Primaria	40%	54%	60%	60%
Docente de Secundaria	40%	47%	53%	56%
Docente de Telesecundaria	35%	47%	57%	59%
Docente de Educación Especial	49%	50%	62%	65%
Docente de Preescolar Indígena	18%	30%	38%	46%
Docente de Primaria Indígena	14%	32%	36%	44%
Docente de Educación Física	29%	39%	47%	46%
Otros Adultos, musical, etc.	25%	32%	40%	45%
<b>Total</b>	<b>40%</b>	<b>49%</b>	<b>58%</b>	<b>59%</b>

## V. Los hallazgos relevantes de los procesos de evaluación y su vinculación con el Nuevo Modelo Educativo

### Permanencia. Docentes y Directivos en Educación Básica Nacional por Nivel de Desempeño

Docentes y Técnico Docentes

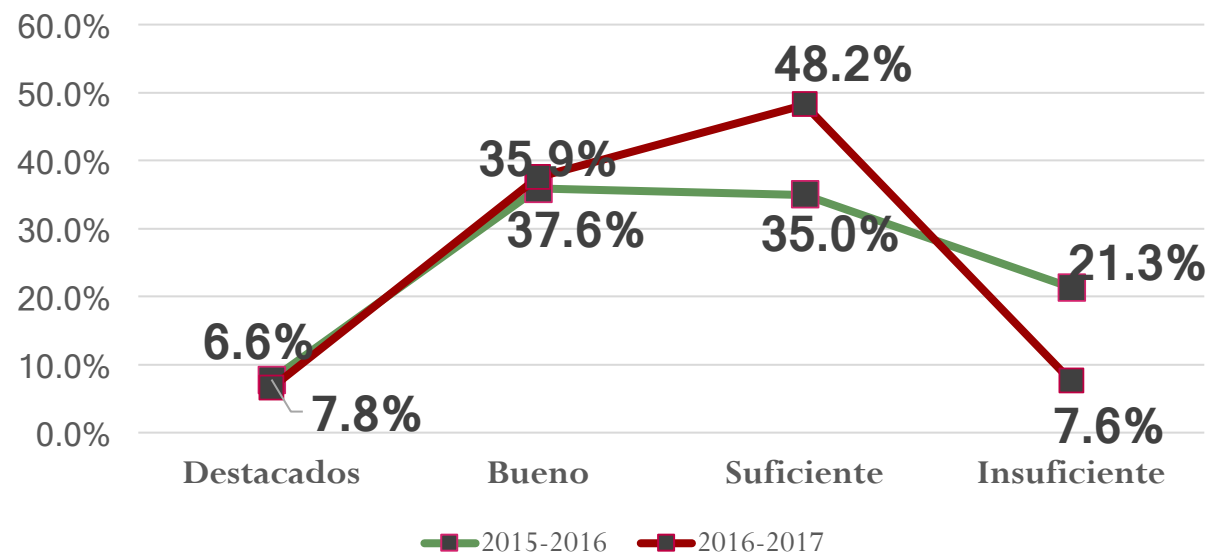
Ciclo Escolar	Destacado	Bueno	Suficiente	Insuficiente	Total
2015-2016	7.9%	40.5%	37.6%	14%	100.0%
2016-2017	12.3%	51.4%	32.1%	4.2%	100.0%



- Aumentó el porcentaje de Destacados 4.4%.
- Aumentó el porcentaje de Buenos 10.9%.
- Disminuyó el porcentaje de Suficientes 5.5%
- Disminuyó el porcentaje de Insuficientes 9.8%.

Directores

Ciclo Escolar	Destacado	Bueno	Suficiente	Insuficiente	Total
2015-2016	7.8%	35.9%	35.0%	21.3%	100%
2016-2017	6.6%	37.6%	48.2%	7.6%	100%



- Disminuyó el porcentaje de Destacados 1.2%.
- Aumentó el porcentaje de Buenos 1.7%.
- Aumentó el porcentaje de Suficientes 13.2%
- Disminuyó el porcentaje de Insuficientes 13.7%.

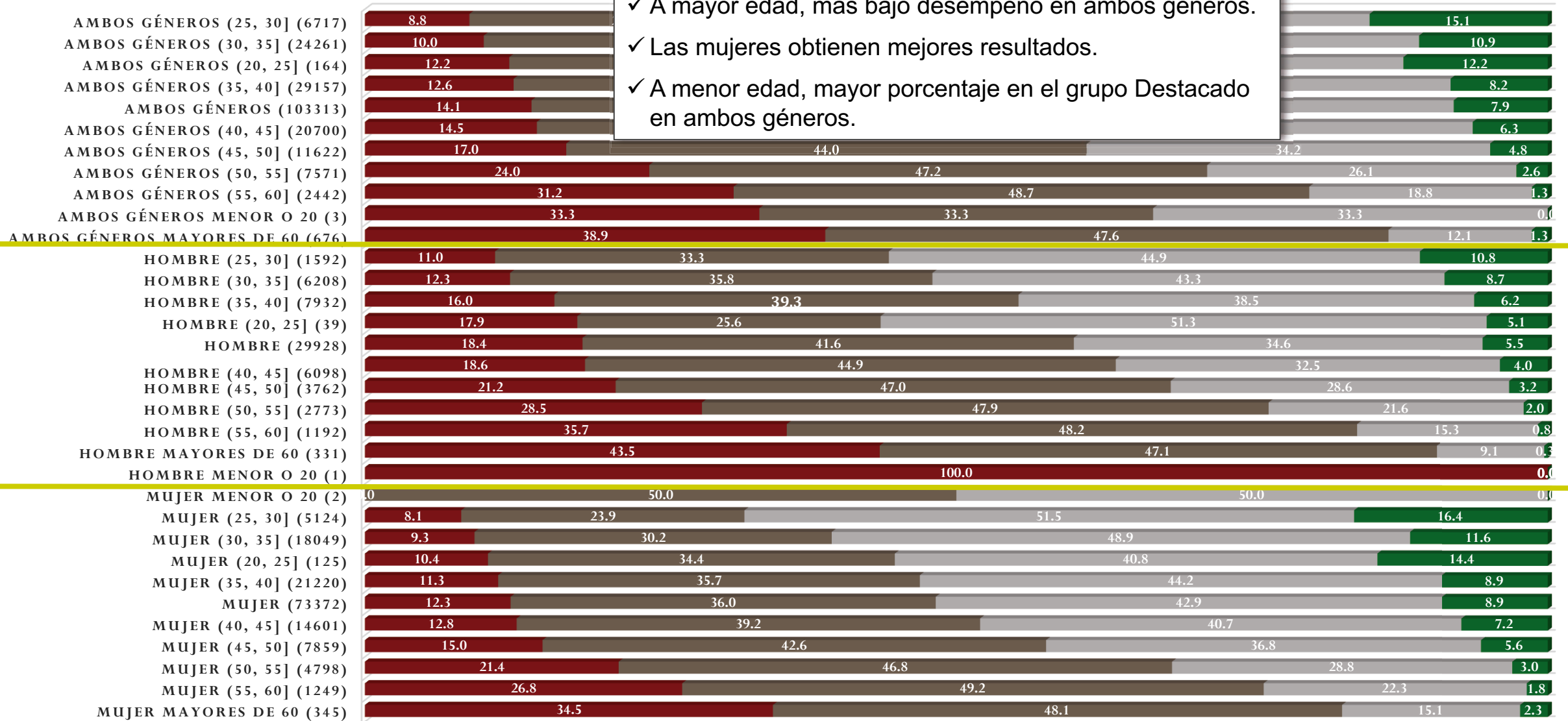


# PERMANENCIA Docentes Educación Básica por Género y Grupo de Edad.

Criterio de ordenamiento: Menor porcentaje de evaluados en Insuficiente

## Hallazgos Docentes Básica

- ✓ A mayor edad, más bajo desempeño en ambos géneros.
- ✓ Las mujeres obtienen mejores resultados.
- ✓ A menor edad, mayor porcentaje en el grupo Destacado en ambos géneros.



## V. Los hallazgos relevantes de los procesos de evaluación y su vinculación con el Nuevo Modelo Educativo

### PERMANENCIA. Docentes Educación Básica Resultados Por Tipo de Evaluación

#### a) Preescolar

Ciclo Escolar	Destacado	Insuficiente
2015-2016	8.1%	14.3%
2016-2017	16%	2.8%

- ✓ Aumentó el porcentaje de Destacados **7.9%**
- ✓ Disminuyó el porcentaje de Insuficientes **11.5%**

#### b) Primaria

Ciclo Escolar	Destacado	Insuficiente
2015-2016	8.5%	10.7%
2016-2017	8.4%	1.7%

- ✓ Disminuyó el porcentaje de Destacados **0.1%**
- ✓ Disminuyó el porcentaje de Insuficientes **9%**

#### c) Telesecundaria

Ciclo Escolar	Destacado	Insuficiente
2015-2016	5.6%	18.3%
2016-2017	32.5%	2%

- ✓ Aumentó el porcentaje de Destacados **26.9%**
- ✓ Disminuyó el porcentaje de Insuficientes **16.3%**

## V. Los hallazgos relevantes de los procesos de evaluación y su vinculación con el Nuevo Modelo Educativo

### PERMANENCIA Docentes Educación Básica Resultados por Tipo de Evaluación

#### d) Secundaria Español

Ciclo Escolar	Destacado	Insuficiente
2015-2016	9.1%	12.1%
2016-2017	11.3%	3.5%

- Aumentó el porcentaje de Destacados **2.2%**.
- Disminuyó el porcentaje de Insuficientes **8.6%**

#### • Matemáticas

Ciclo Escolar	Destacado	Insuficiente
2015-2016	6.3%	12.3%
2016-2017	10.2%	2.9%

- ✓ Aumentó el porcentaje de Destacados **3.9%**
- ✓ Disminuyó el porcentaje de Insuficientes **9.4%**

#### • Inglés

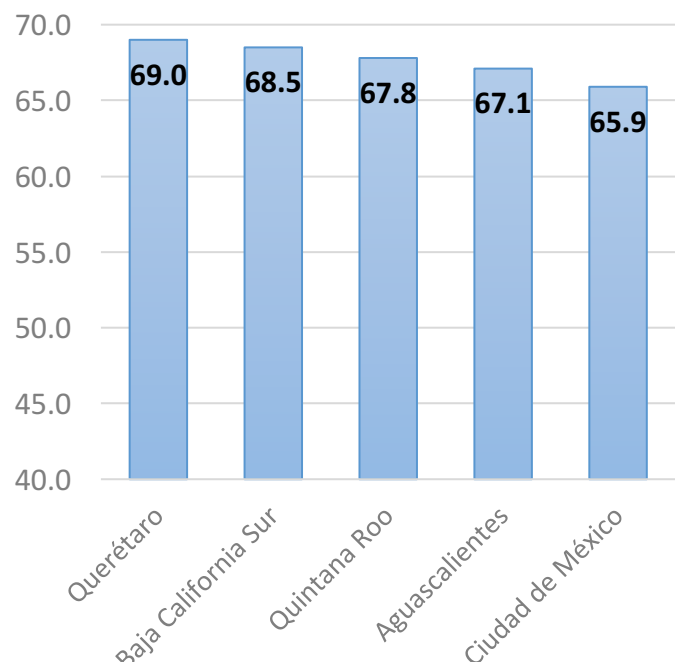
Ciclo Escolar	Destacado	Insuficiente
2015-2016	4.6%	47.8%
2016-2017	1.6%	23.4%

- Disminuyó el porcentaje de Destacados **3%**
- Disminuyó el porcentaje de Insuficientes **24.4%**

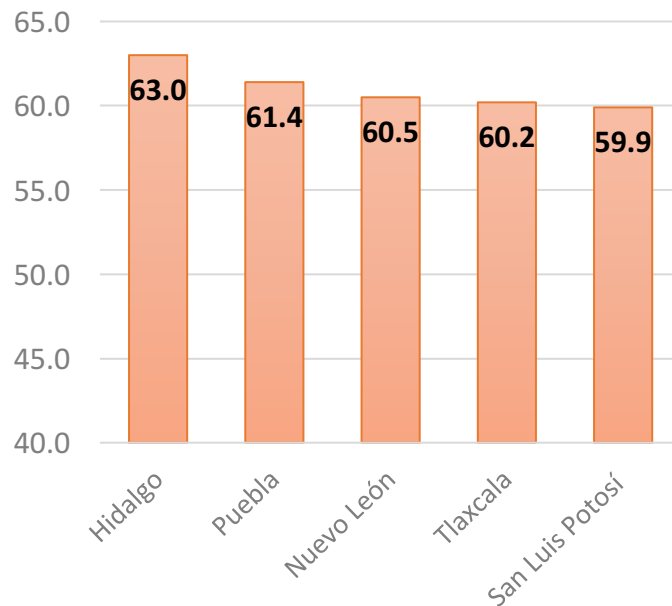
## V. Los hallazgos relevantes de los procesos de evaluación y su vinculación con el Nuevo Modelo Educativo

### Participación de los estados en los procesos de evaluación, 2014-2017

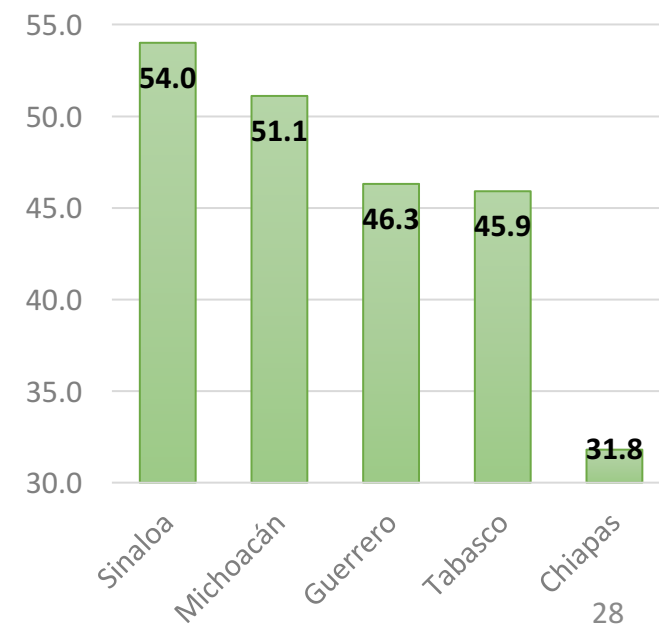
5 Estados con mayor porcentaje		
no.	ESTADO	% TOTAL
1	Querétaro	69.0
2	Baja California Sur	68.5
3	Quintana Roo	67.8
4	Aguascalientes	67.1
5	Ciudad de México	65.9



5 Estados con porcentaje medio		
no.	ESTADO	% TOTAL
14	Hidalgo	63.0
15	Puebla	61.4
16	Nuevo León	60.5
17	Tlaxcala	60.2
18	San Luis Potosí	59.9



5 Estados con menor porcentaje		
no.	ESTADO	% TOTAL
28	Sinaloa	54.0
29	Michoacán	51.1
30	Guerrero	46.3
31	Tabasco	45.9
32	Chiapas	31.8

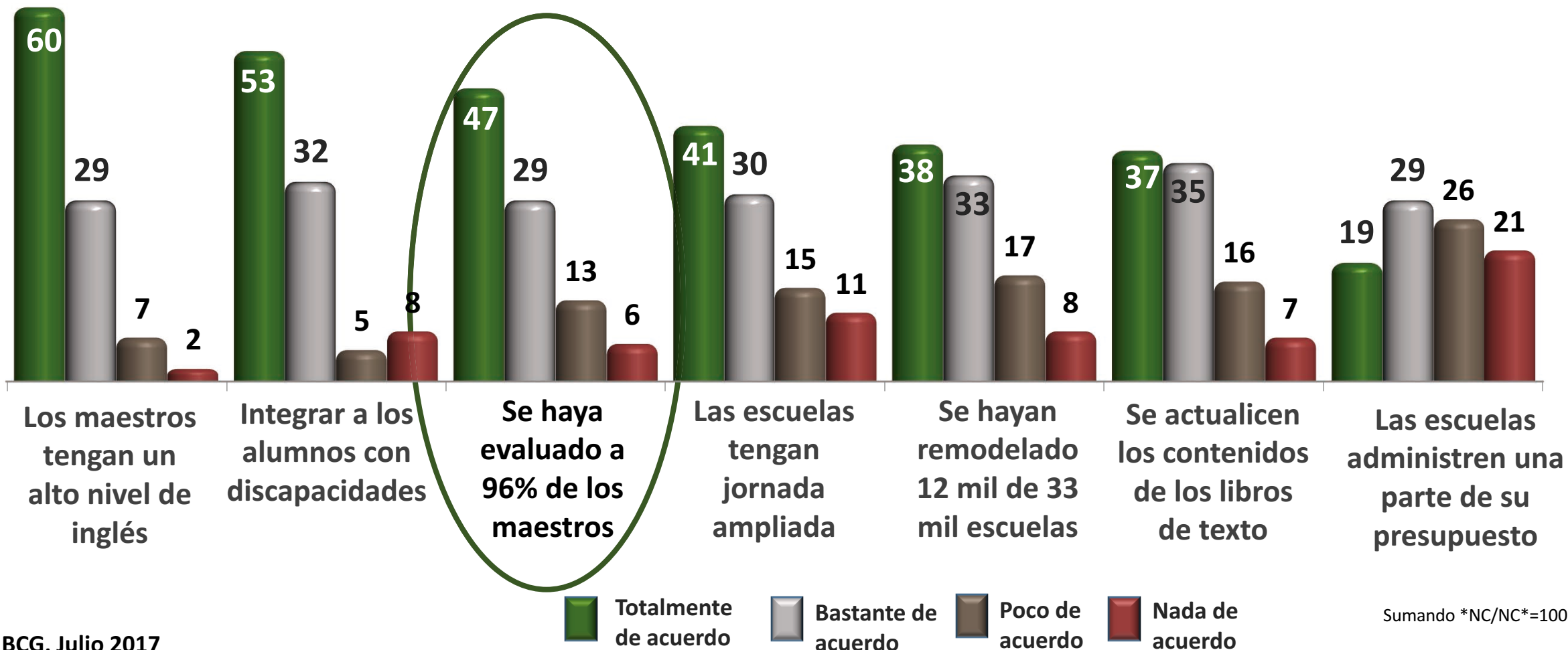


### Áreas de oportunidad de las evaluaciones para el NME

- ❖ Transformación y modernización de las escuelas normales.
- ❖ Intervenciones focalizadas por origen profesional, nivel, especialidad, grupo de desempeño y entidad federativa.
- ❖ Estrecha conexión con los programas del NME
- ❖ Uso de resultados.
- ❖ Formación continua.

## La Evaluación de la Reforma

Le voy a mencionar algunas de las medidas educativas que se anunciaron esta semana para que me diga si está conforme con ellas ¿Qué tan de acuerdo está usted con que (...)?



## VI. El futuro de la evaluación docente: Retos y desafíos

### Los Desafíos de la Evaluación para los próximos años

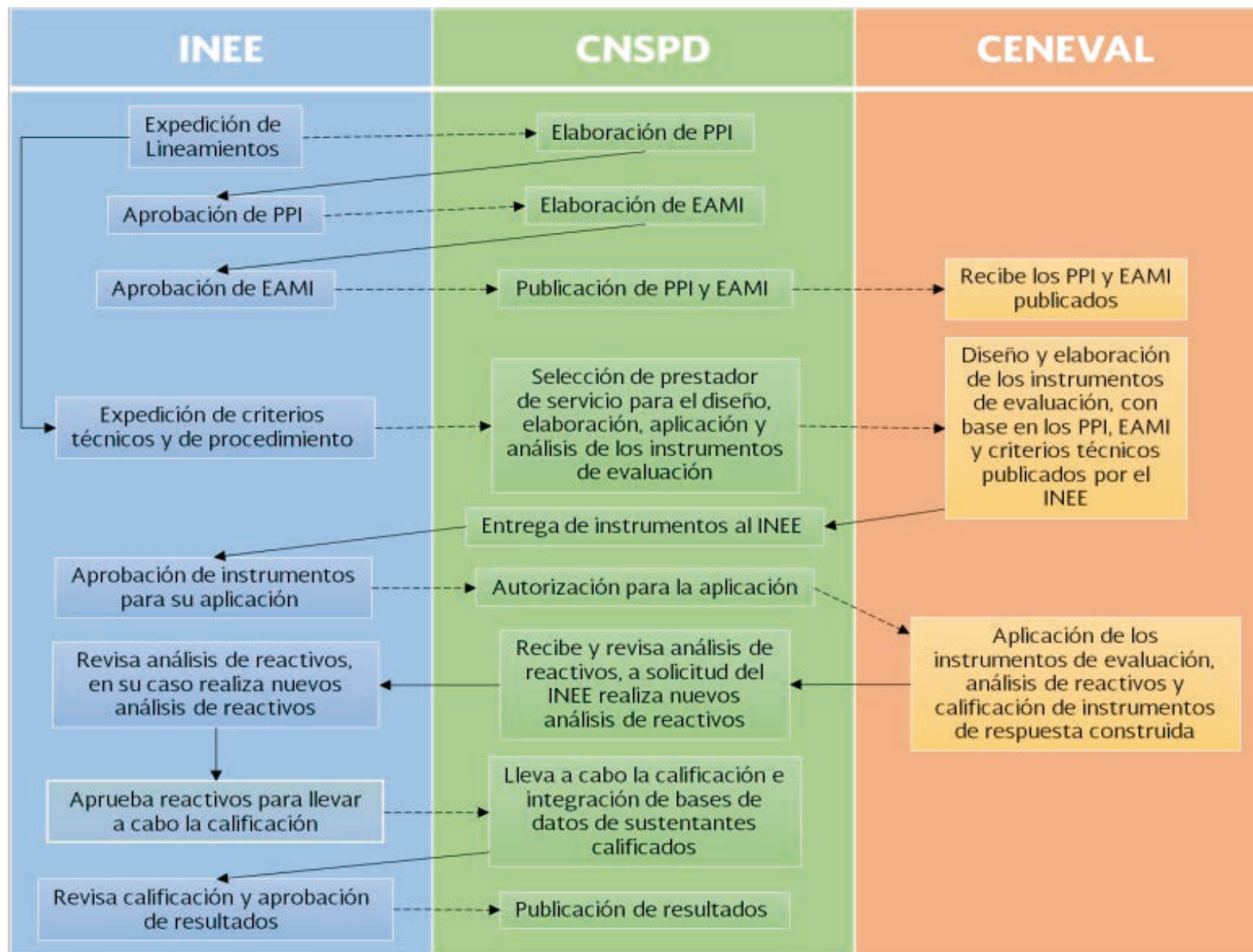
#### 1) Técnico y Logístico

- La evaluación debe asegurar transparencia y ser técnicamente impecable, para aumentar credibilidad.
- **Calidad** incluye las características técnicas de validez y fiabilidad, así como equidad y utilidad de los resultados.
- Explorar mayores atribuciones al INEE en este aspecto. Por ejemplo...

#### 2) Educativo

- El fin de la evaluación es mejorar el desarrollo profesional del docente
- Armonizar eficazmente este proceso con el resto de los componentes de la RE
- El objetivo esencial es mejorar la calidad de la enseñanza.

## Desarrollo de los instrumentos de evaluación



PPI: Perfiles, Parámetros e Indicadores.

EAMI: Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos.

**Elaboración propia a partir de la revisión documental y entrevistas realizadas.**



## VI. El futuro de la evaluación docente: Retos y desafíos

### 3) Cultural

- La percepción pública del SPD varía según el beneficio que los Docentes han obtenido.
- Se requiere crear una imagen constructiva de que la evaluación está a favor del profesor y de su actuación profesional.
- Ello implica robustecer al SPD explorando su transición hacia un OPD

### 4) Operativo

- Es urgente armonizar la instrumentación de la evaluación docente con todos los estados.
- La profundización y desarrollo de capacidades humanas, administrativas, técnicas e institucionales en AEL's es crítico
- Revisar marco normativo relacionado (vacancias, prelación, etc.)

## VI. El futuro de la evaluación docente: Retos y desafíos

### 5) Coordinación

- La evaluación docente es fundamental, pero es solo una parte de la RE
- Una excelente formación continua es de muy alta prioridad
- Es esencial fortalecer y coordinar sus acciones con las políticas y programas de infraestructura y equipamiento; planes y programas de estudio; libros de texto y materiales educativos, y los ambientes de aprendizaje.

### 6) Uso de Resultados

- La evaluación docente es un medio no un fin
- Es un insumo muy valioso para enriquecer acompañamiento, formación y práctica docente
- Retroalimenta currículo, PPI's, etc.
- Alinear mucho mejor necesidades y políticas públicas a nivel estatal