

Consejo Técnico Especializado en Evaluación de Docentes y Directivos Escolares

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



Instituto Nacional para la
Evaluación de la Educación

México

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"> 1.Ingreso: acompañamiento del tutor (2 años) 2.Promoción a la función directiva y ATPs: Programas de desarrollo de liderazgo y gestión escolar y actualización (2 años) 3.Permanencia (en caso de insuficiencia): <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"> 1.Acciones formativas para el logro de la mejora escolar: <ol style="list-style-type: none"> 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. 1.SATE- Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela 2.Consejo Técnico Escolar: Sistema Básico de Mejora y Estrategia Global de Mejora Escolar
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"> 1. Evaluación interna de escuelas 2. Autoevaluación, seguimiento, rendición de cuentas <p>Tipo de evaluación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formativa

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.



**Instituto Nacional para la
Evaluación de la Educación**

México

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

www.inee.edu.mx



INEE MEXICO



@INEEMX



INEE MEXICO



+ INEE