

Construyendo un Sistema Educativo de Calidad

El papel de la Evaluación en el Servicio Profesional Docente



Temas

1. La Evaluación en Educación y el referente principal
2. Servicio Profesional Docente y la Evaluación
3. Elementos para la Evaluación de Desempeño en el SPD
4. La evaluación interna con enfoque formativo
5. Algunos retos

EL MANDATO PRINCIPAL

Derecho a una Educación de Calidad para TODOS

La Educación es un derecho fundamental que el Estado reconoce en todos los individuos.

- Es el Derecho a aprender
- Es el Derecho a tener iguales oportunidades de desarrollo



Reforma Educativa: Ejes interrelacionados

1. **Desarrollo profesional de docentes y directivos** de la educación obligatoria (SPD)
2. **Evaluación** (externa) de componentes, procesos y resultados del SEN
3. **Evaluación** (interna) en las escuelas y zonas escolares
4. **Gestión** escolar con autonomía y sistema de información para la gestión.







1. La evaluación en Educación y el Referente Principal

¿Qué significa evaluar?

- **Evaluar** acción de estimar, apreciar y calcular el valor de algo.
- **Evaluar** es emitir un **juicio de valor** sobre un objeto, persona o acción al **comparar** una **observación o medición** (construir evidencias) con un **referente** establecido.

Algunas distinciones

- Propósitos de la evaluación: formativa, sumativa
- “Por sus consecuencias la conoceréis”
- Evaluación externa a gran escala
- Evaluación interna en la escuela
- Instrumentos que se utilizan para reunir “evidencias”
- Definición del o los referentes para comparar
- ✓ Enfoque formativo de las evaluaciones: ¿qué significa?

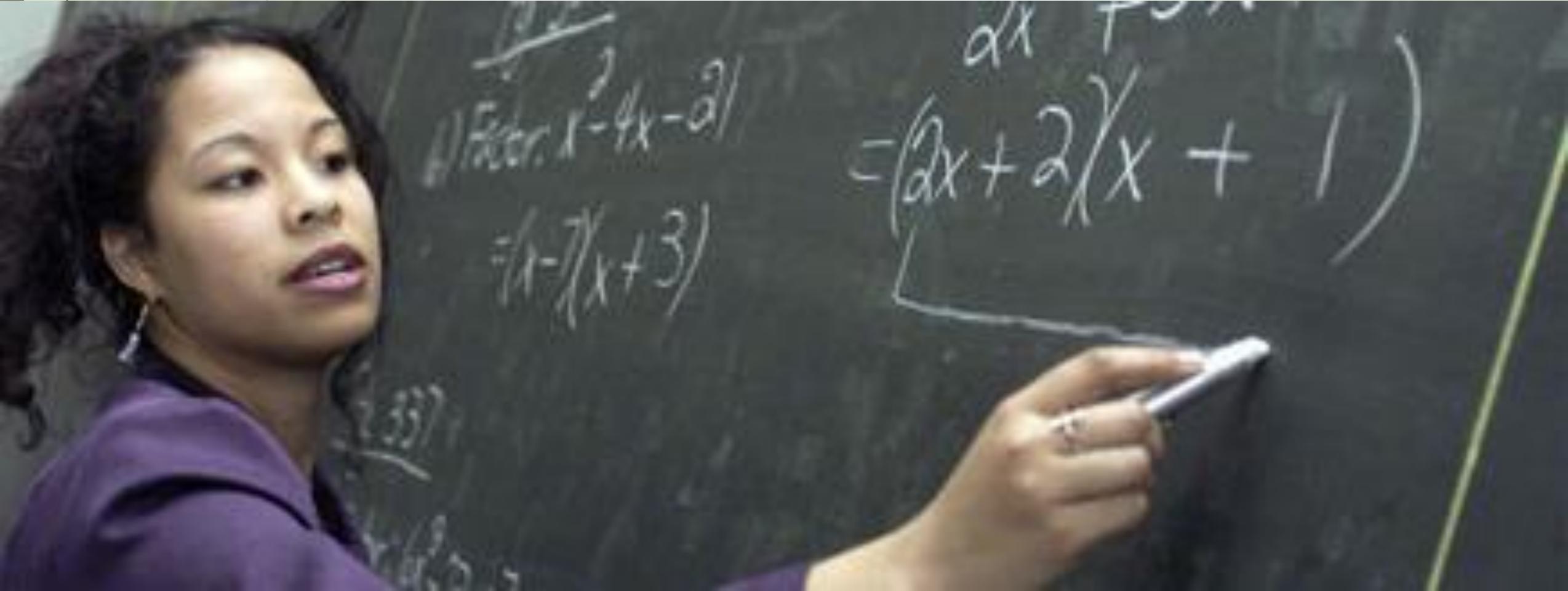
Referente Principal

El ***derecho a una educación de calidad con equidad*** tal y como se define en el Artículo Tercero constitucional.

Derecho a una educación de Calidad = derecho a **aprender**, el derecho a tener **oportunidades de desarrollo**.

Exigible y Justiciable

Modelo de las A's de Katarina Tomasevski



Referente Principal

La plena vigencia del derecho a una educación de calidad implica:

- Existencia de escuelas y docentes que sean suficientes y estén distribuidos en el territorio nacional para asegurar el acceso a la educación obligatoria
- Eliminación de obstáculos físicos, económicos y de otro tipo para asegurar el acceso de todos al servicio disponible
- Exigencia de que la educación que se ofrezca sea socialmente relevante y pertinente para los individuos a fin de lograr una vida digna.
- Que los alumnos encuentren la educación aceptable. Que no exista discriminación; que esté segura su integridad tanto física como psicológica, que perciban que la escuela es un lugar agradable para estar y para aprender.

Las A's de Katarina Tomasevski



(1953-2006)

Katarina Tomasevski fue la primera Relatora Especial de las Naciones Unidas para el Derecho a la Educación (1998-2004) desarrolló el Modelo de las 4As, integrado por cuatro características esenciales e interrelacionadas

- ❖ **Availability (*disponibilidad*)**, la oferta educativa debe disponer tanto de docentes calificados, como de instituciones, infraestructura, materiales, tecnología y programas de enseñanza en cantidad suficiente y en condiciones óptimas de funcionamiento.
- ❖ **Accesibilidad** hacer llegar la educación a todas las niñas y niños, especialmente a los grupos más vulnerables, sin discriminación alguna. Asimismo, alude al criterio de accesibilidad material.
- ❖ **Adaptabilidad** la educación ha de tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las necesidades de sociedades y comunidades en transformación y responder a las necesidades de los alumnos en contextos sociales y culturales variados.
- ❖ **Aceptabilidad** se enfoca en la forma y fondo de la educación, es decir, considera que los programas de estudio y los métodos pedagógicos han de ser aceptables, pertinentes y de buena calidad.
 - ✓ **Accountability** (*rendición de cuentas*)
 - ✓ **Affordable** (*asequibilidad, viabilidad*) [*derechos vitales*]

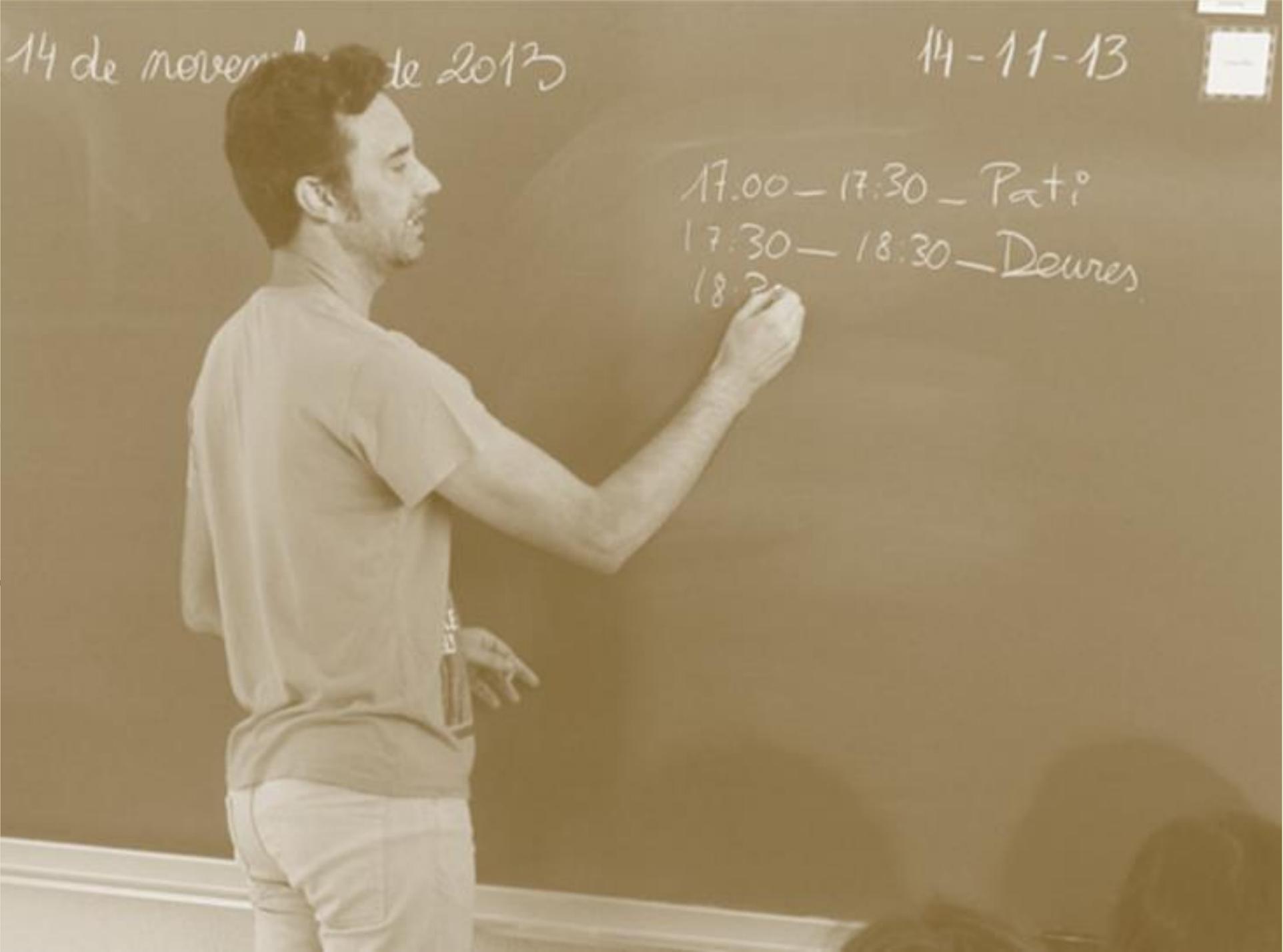
14 de novembro de 2013

14-11-13

17.00 - 17.30 - Pati

17.30 - 18.30 - Deures

18.30



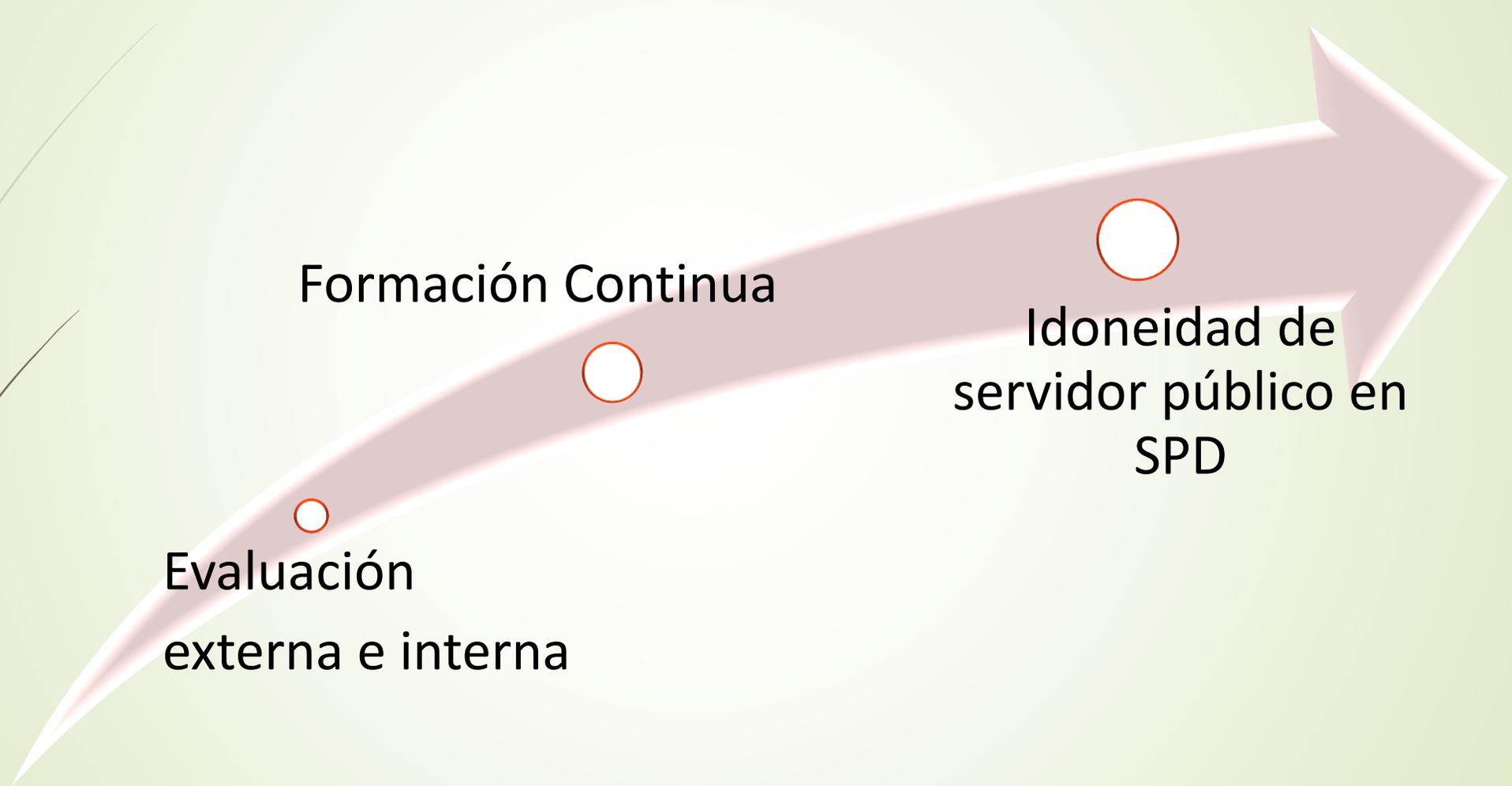


2. Servicio Profesional Docente y la Evaluación

¿Qué es el Servicio Profesional Docente, SPD?

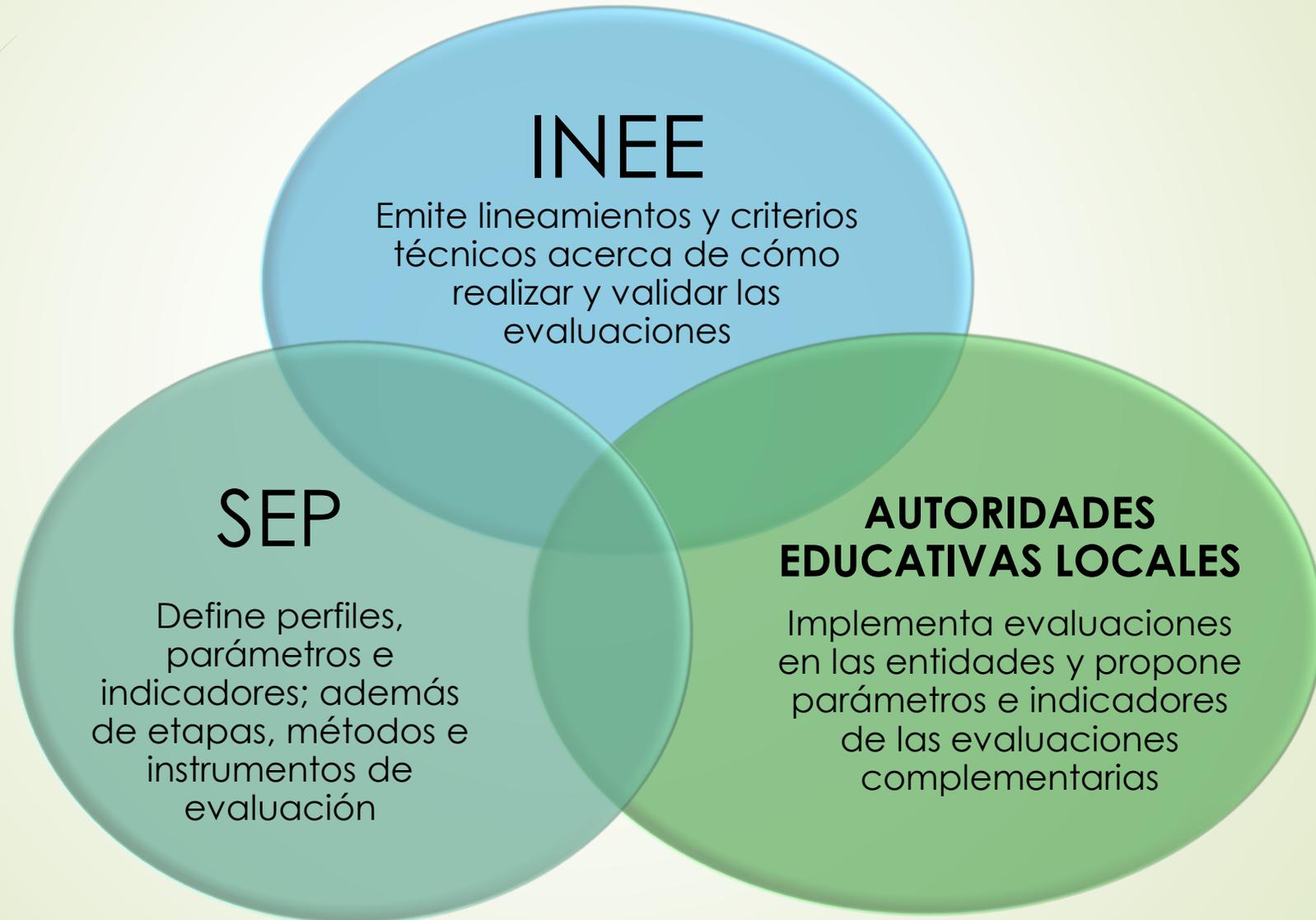
Es el “conjunto de actividades y mecanismos para el **Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia** en el servicio público educativo y el **impulso a la formación continua**, con la finalidad de **garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades** del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.” LGSPD, Art. 4 XXXII.

Pilares del SPD

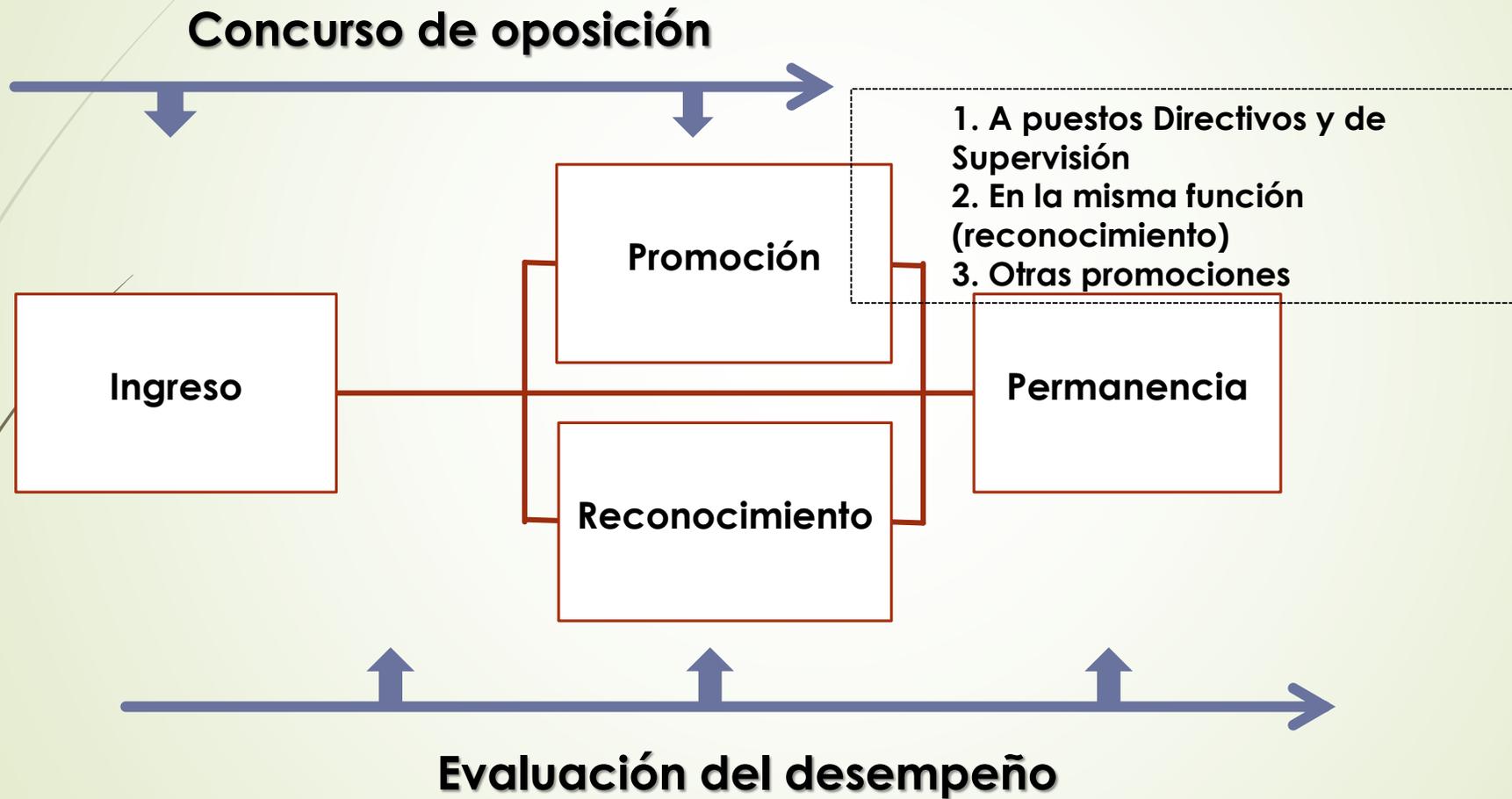


* IDONEO: Adecuado, apropiado para algo (DRALE)

¿Qué instancias intervienen?



Flujo general del SPD: cuatro procesos, las evaluaciones y la formación continua

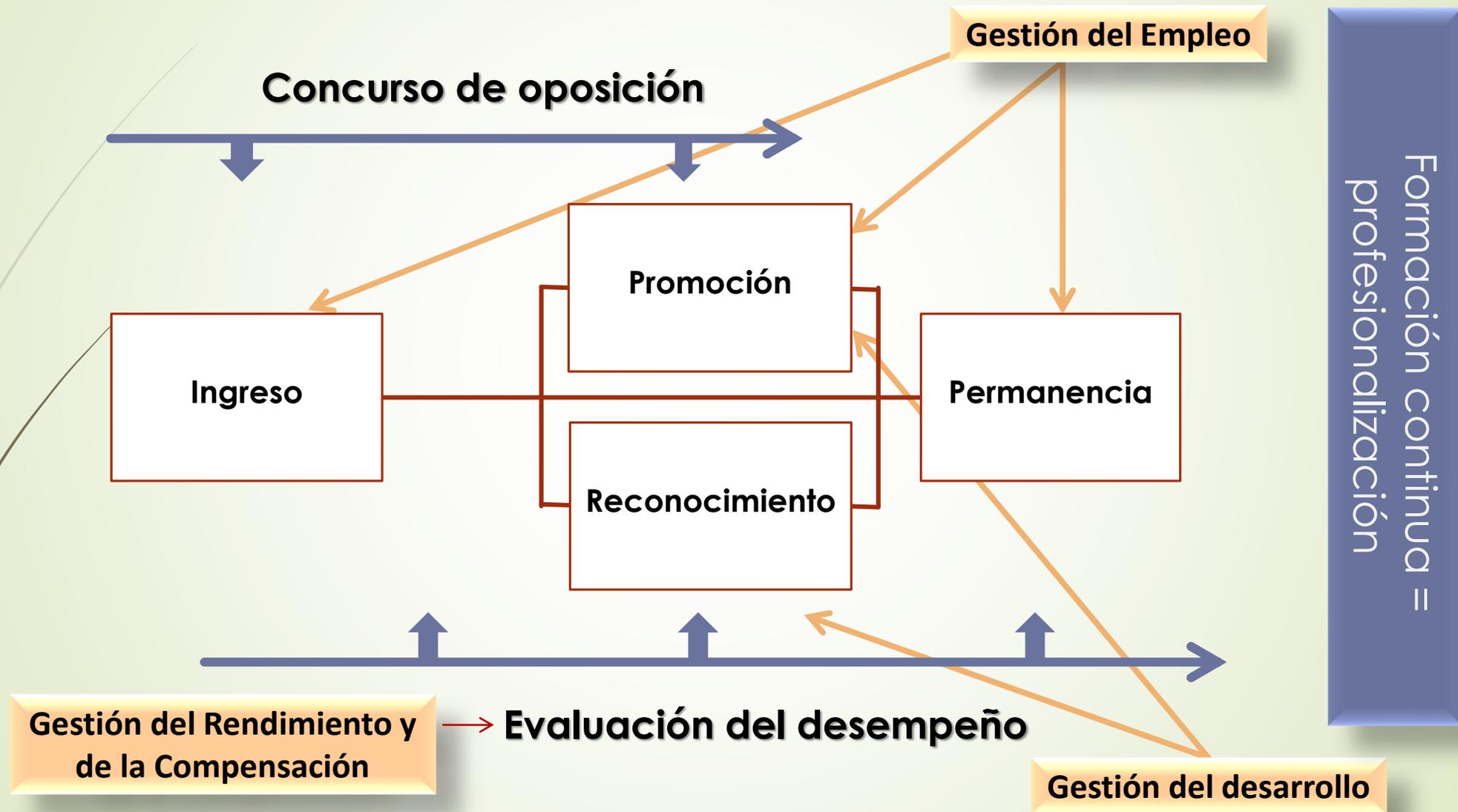


Formación continua =
profesionalización

Subsistemas de un Sistema de Servicio Civil

- **Organización del Trabajo:** establece perfiles, contenidos de las tareas y las características de las personas
- **Gestión del Empleo:** regula flujos de entrada, movimiento y salida de las personas
- **Gestión del Rendimiento:** planifica, estimula y evalúa la contribución de las personas
- **Gestión de la Compensación:** retribuye la contribución
- **Gestión del Desarrollo:** establece pautas para el crecimiento individual y colectivo.

Flujo general del SPD: cuatro procesos, las evaluaciones y la formación continua



¿En qué sentido el SPD mejora la situación de los docentes?

1. Instalación del mérito como principio “universal” para el ingreso y desarrollo de la carrera dentro del SPD.
2. Docentes como sujetos de derecho (corresponsables) en el marco del SPD.
3. Transparencia con relación a los criterios de evaluación: perfiles, parámetros, indicadores.
4. Incentivos impulsar el mejoramiento profesional.
5. Participación Social en los procesos de Evaluación.

Dimensiones del perfil del desempeño Docente y Técnico Docente EDUCACIÓN BÁSICA

Un
docente
que...

1

Conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.

2

Organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.

3

Se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.

4

Asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos

5

Fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.

Dimensiones del perfil para personal con funciones de dirección **EDUCACIÓN BÁSICA**

Un
director
que...

1

Conoce a la escuela y el trabajo en el aula, así como las formas de organización y funcionamiento de la escuela para lograr que todos los alumnos aprendan.

2

Ejerce una gestión escolar eficaz para la mejora del trabajo en el aula y los resultados educativos de la escuela.

3

Se reconoce como profesional que mejora continuamente para asegurar un servicio educativo de calidad.

4

Asume y promueve los principios legales y éticos inherentes a su función y al trabajo educativo, a fin de asegurar el derecho del alumnado a una educación de calidad.

5

Conoce el contexto social y cultural de la escuela y establece relaciones de colaboración con la comunidad, la zona escolar y otras instancias, para enriquecer la tarea educativa.

Dimensiones del Perfil del personal con funciones de supervisión **EDUCACIÓN BÁSICA**

Un supervisor,
jefe de sector,
que...

1
Conoce el sentido de su función, los propósitos educativos y las prácticas que propician aprendizajes.

2
Impulsa el desarrollo profesional del personal docente y la autonomía de gestión de las escuelas, coordina y apoya y da seguimiento al trabajo de los docentes, directivos y asesores técnico pedagógicos y establece el enlace con las autoridades educativas para garantizar el logro educativo de todos los alumnos

3
Reconoce como profesional que mejora continuamente, tiene disposición para el estudio y para emplear las Tecnologías de la Información y Comunicación con fines de aprendizaje, intercambio académico y gestión escolar.

4
Conoce, asume y promueve los principios legales y éticos inherentes a su función y al trabajo educativo, a fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad.

5
Reconoce la diversidad de los contextos sociales y culturales de las escuelas y promueve las relaciones de colaboración entre ellas, con las familias, las comunidades y otras instancias para garantizar el derecho de los alumnos a una educación de calidad.





3. Elementos para la Evaluación del Desempeño en el SPD

Procesos del SPD asociados a la Evaluación del Desempeño

PERMANENCIA

Continuidad en la EB y EMS con pleno respeto a los derechos constitucionales.
Proceso sujeto a la evaluación del desempeño.

RECONOCIMIENTO

Distinciones, apoyos y opciones de desarrollo profesional por desempeño destacado.
Considera incentivos temporales, movimientos laterales: Tutorías y Asesoría Técnica Pedagógica.
Podrán establecerse otros programas de reconocimiento en función de la evaluación del Desempeño.

PROCESOS TRANSVERSALES



PROMOCIÓN

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

Tipos de promoción:

Incremento de horas	Evaluación del desempeño
En la misma función	Evaluación del desempeño y adicionales

Podrán establecerse otros programas de promoción sustentados en la evaluación del desempeño.

1. Evaluación.
2. Formación continua, actualización y desarrollo profesional.

Aspectos a Evaluar 2015-2016

- Normalidad mínima
- Planeación didáctica
- Dominio de los contenidos
- Ambiente en el aula
- Prácticas didácticas
- Colaboración en la escuela
- Diálogo con los padres de familia
- Contextos sociales y culturales diversos
- Referentes para la mejora continua

Etapas, aspectos, métodos e instrumentos Educación Básica (Docentes)

Etapa 1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales **REPORTE**

Cumplimiento de las responsabilidades profesionales

Participación en el funcionamiento de la escuela, en órganos colegiados

Vinculación con los padres de familia y con la comunidad.

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 por medio de casos.

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.

Etapa 5. Examen complementario

Asignatura Segunda Lengua: Inglés, se desarrollará una etapa adicional de evaluación, que consiste en la aplicación de un examen estandarizado.

EXAMEN

Etapas, aspectos, métodos e instrumentos Educación Básica (Dirección)

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.





4. La Evaluación Interna

¿Y la evaluación interna?

Capítulo II (LGSPD). Artículos 15 a 20 (ideas principales)

15. La evaluación interna deberá ser permanente, **formativa** y tendiente al mejoramiento de la práctica profesional y al avance continuo de la escuela y zona escolar

16. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados tienen la responsabilidad de ofertar programas de desarrollo de capacidades para la evaluación...

17. El SATE apoyará a los docentes en la práctica de la evaluación interna.

18. El SATE lo brindará personal con funciones de dirección, supervisión y ATP ...

19. En la EB la prestación del SATE deberá apegarse a los lineamientos de la SEP

20. Los resultados de la evaluación interna darán lugar a decisiones de mejora al interior de la escuela o de una zona escolar



**Nota sobre Observación de la
Práctica Docente en el Aula**

Construyendo...





5. Algunos Retos

Algunos Retos

- Enfrentar la **complejidad jurídica, administrativa y política del diseño institucional de autoridad concurrente** contenido en el Sistema Nacional de Evaluación Educativa (que evaluará a todos los componentes del SE), *del cual el SPD es sólo UNA parte.*

Algunos Retos

- Comunicar y propiciar una auténtica apropiación de la noción de “mérito” por parte de los actores educativos, que nos aleje de la simulación pero que NO propicie nuevas inequidades dentro del sistema educativo de cada entidad federativa
- Implica que la evaluación sea **des-aprendida** como instrumento “estandarizado” y “punitivo” para ser **re-aprendida** como mecanismo de mejora:
 - SÍ** - reconocer saberes y desempeños y orientarlos a estándares (modelos, normas) deseados
 - NO** - estigmatizar (infamar) personas ni funciones

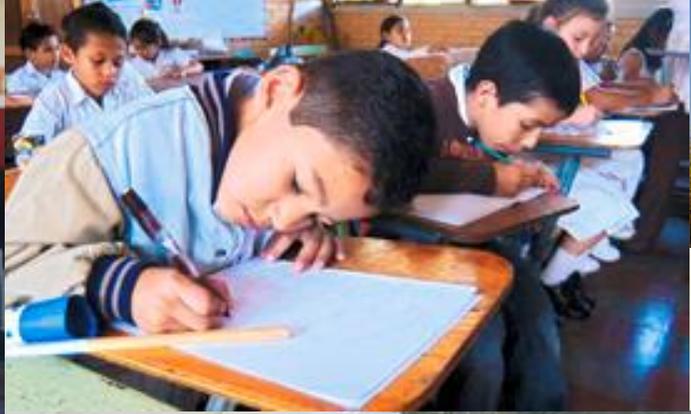
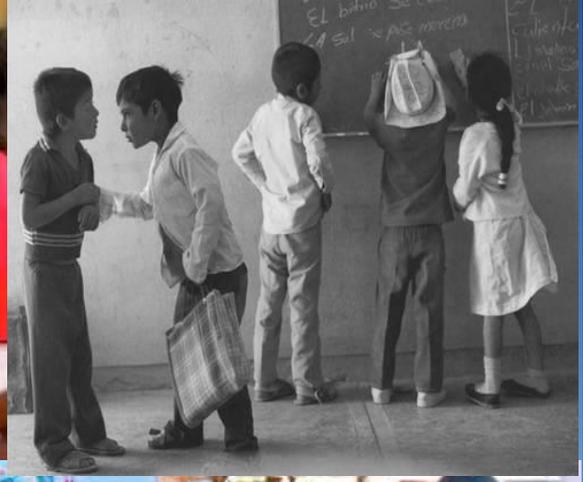
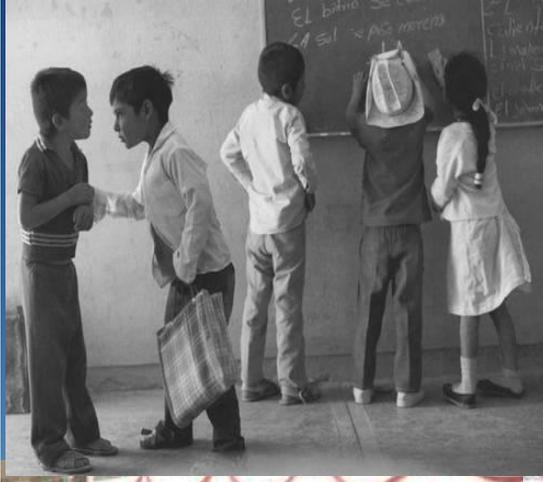
Algunos Retos

- Hacer que las reformas efectivamente coloquen a las escuelas como el centro de los esfuerzos, a partir del fortalecimiento de su autonomía:
 - Sí** - escuelas como espacios privilegiados de aprendizaje
 - No** - escuelas como “objetos de intervención”
- Formación profesional de nuevas competencias y capacidades...

El reto mayor ...

Estamos ante una Reforma que exige un **cambio cultural de las prácticas educativas vigentes** de docentes, directivos escolares y también de mandos medios y superiores.

Los **estados**, la **federación**, **el INEE** y la **sociedad civil** somos corresponsables de definir de manera innovadora las formas como el SEN tiene que reorganizarse y funcionar para lograr su misión: conducir la realización del Derecho a la Educación.





Muchas gracias por su atención

Margarita Zorrilla Fierro
Consejera de la Junta de Gobierno

www.inee.edu.mx

Construyendo un Sistema Educativo de Calidad

El papel de la Evaluación en el Servicio Profesional Docente

Margarita Zorrilla Fierro
Consejera de la Junta de Gobierno

Rosarito, B.C., 16 de Octubre de 2015