

# La Evaluación Docente en Chile y su evolución.

---

Yulan Sun F.  
Directora Proyecto Docentemás MIDE UC (\*)  
COLMEE en MIDE UC, 21 de junio de 2018.

(\*) Equipo que asesora al Centro de Perfeccionamiento del Ministerio de Educación de Chile (CPEIP-MINEDUC) para la implementación de la Evaluación Docente.

- **¿Evolución** de la Evaluación Docente?
  - **Sí, en base a evidencia** y en dirección **progresiva**. Evaluación docente *ayudó a conformar* y ahora *forma parte* de una **política docente** que trasciende el componente evaluativo.
  - En esta presentación: ejemplos que **ilustran** esa trayectoria, especialmente en los últimos años.

## Características del programa y algunos resultados

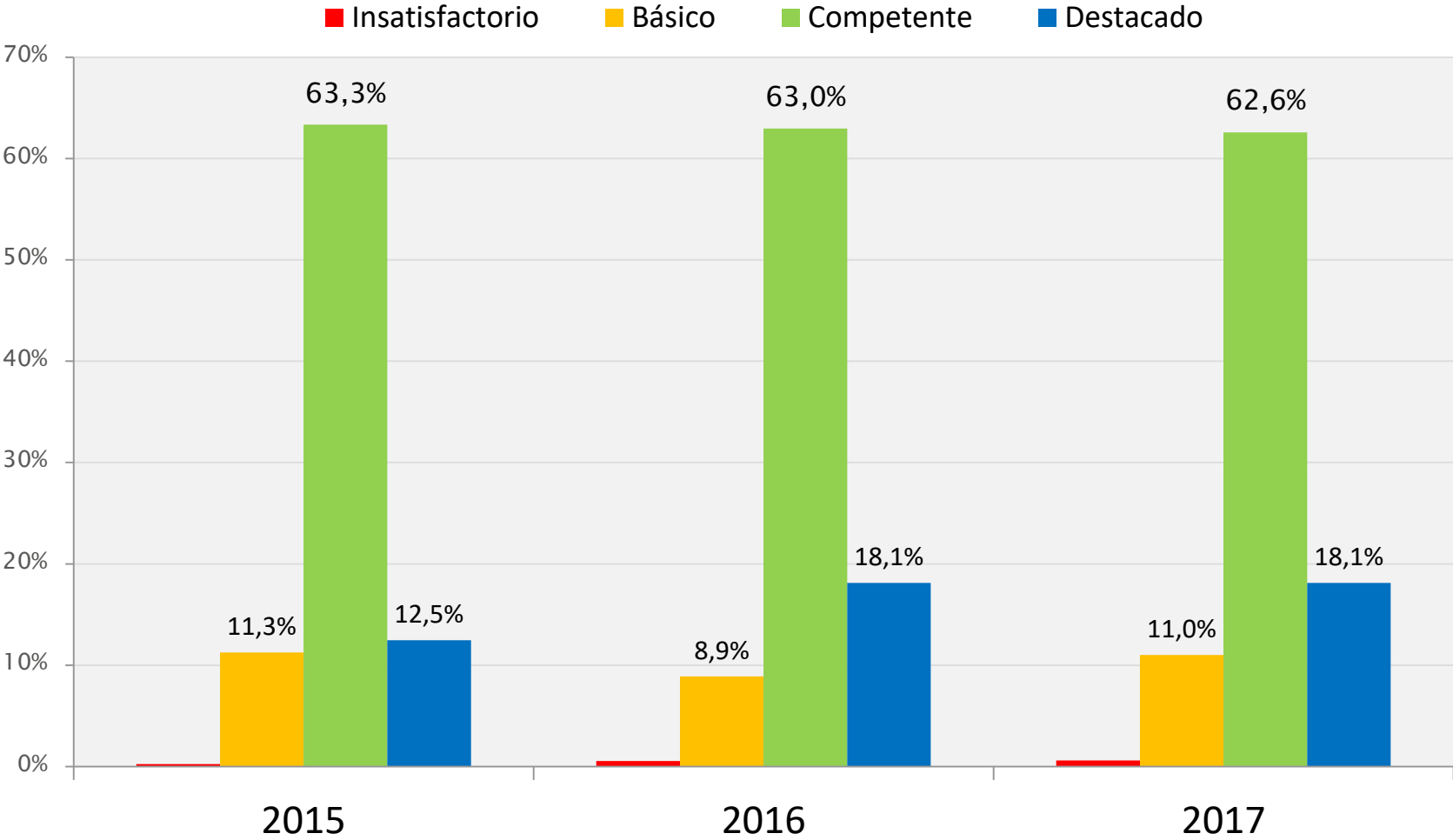
---



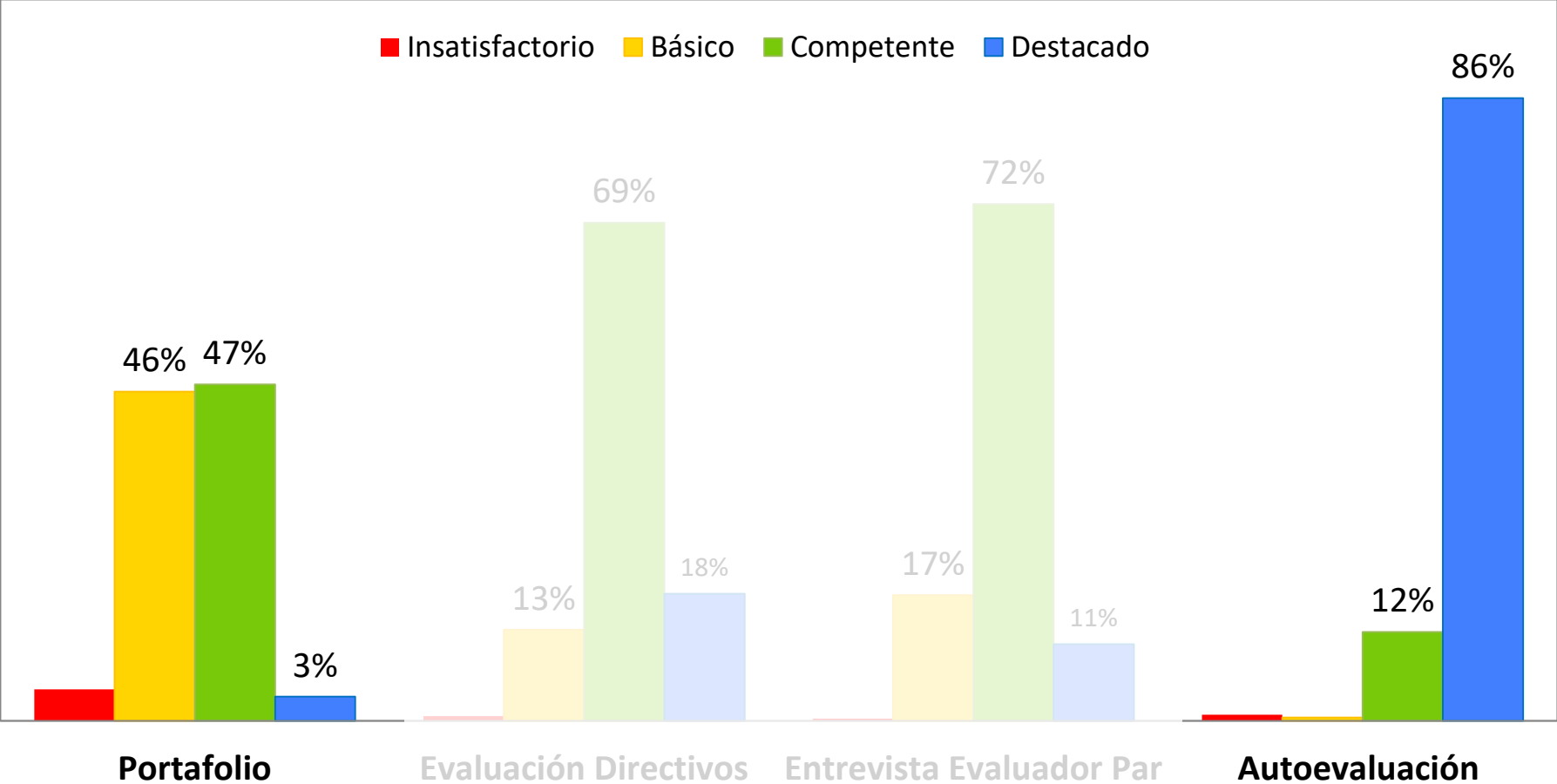
# Características del programa

- Parte en 2003, por acuerdo tripartito MINEDUC, municipios y Colegio de Profesores.
- Evaluación obligatoria para docentes de aula municipales. (aprox. 75M–80M)
- Basada en estándares (Marco para la Buena Enseñanza)
- Distintas fuentes e instrumentos: Autoevaluación, Entrevista por par, Informe de directivos y Portafolio (evidencia escrita, clase grabada, trabajo colaborativo).
- Combina consecuencias formativas (retroalimentación, PSP) y sumativas (eventualmente desvinculación).

# Resultado final 2015 -2017



# Resultado por instrumento 2017



## Ejemplos que ilustran evolución del programa

---



# 1. Cambios en operación

- Desde 2016 todos los instrumentos se completan en **forma digital**, en una plataforma en línea:
  - Conveniencia para usuarios.
  - Externalidades positivas relevantes:
    - Ej. control de prácticas fraudulentas, potencial de aprovechamiento de datos (del proceso y la evidencia misma).





## 2. Cambio en estándares

- **Actualización** a la luz de avances en el conocimiento. También a partir de Evaluación Docente (muestra logros y desafíos en calidad de la enseñanza)

2017

Sistema de Participación para la Actualización del Marco para la Buena Enseñanza

Acerca del Marco para la Buena Enseñanza

Documentos y datos

Glosario Marco para la Buena Enseñanza

Novedades y Testimonios

INGRESO AL SISTEMA

Docente  Directivo/Jornada

RUT docente (ej: 12345678-9)

RUT sin puntos

Contraseña (primeros 5 dígitos del RUT)

Contraseña

¿Olvidó su contraseña?

Entrar

Jornada de Reflexión 2017 - material de apoyo en "Documentos y datos"

31/05/2017

Comenzaron Jornadas de Reflexión en torno a Buenas Prácticas Docentes a lo largo del país

### 3. Cambios en normativa y consecuencias

- **Normas que complementan ley original :**
  - 2005: consecuencias si debiendo evaluarse, no lo hace.
  - 2006: posibilidad de eximición si próximo a jubilar.
  - 2006: creación de incentivo económico (AVDI) para docentes con buen resultado en prueba de conocimientos.
  - 2011: endurecimiento de consecuencias.
  
- **2016: Ley del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Carrera Docente).**

# Ley de carrera docente.

## Algunas implicancias:

- Sistema de reconocimiento que define gran parte de la remuneración en base a un *tramo* según años de experiencia y resultado en **portafolio** y **prueba de conocimientos**.
- Incorporación de sector particular subvencionado.
- Incorporación docentes de Párvulos Sala Cuna y Nivel Medio.
- Docente que alcanza nivel **Avanzado** (3 de 5), no retrocede ni pierde beneficios. Docente con alto resultado anterior en Portafolio puede omitirlo en próxima evaluación.
- Evaluación de la evaluación exigida por ley cada 6 años.

# Carrera docente – Tramos

**Evaluación de conocimientos disciplinares y pedagógicos (“pruebas”)**

**Portafolio**

	A	B	C	D
A	Experto II	Experto II	Experto I	Temprano
B	Experto II	Experto I	Avanzado	Temprano
C	Experto I	Avanzado	Temprano	Inicial
D	Temprano	Temprano	Inicial	Inicial
E	Inicial			

# Efecto de tramo sobre sueldo.

Ejemplo, docente con jornada de 30 hrs.:



# Las Últimas Noticias 07/08/2017

## Este mes recibió el doble

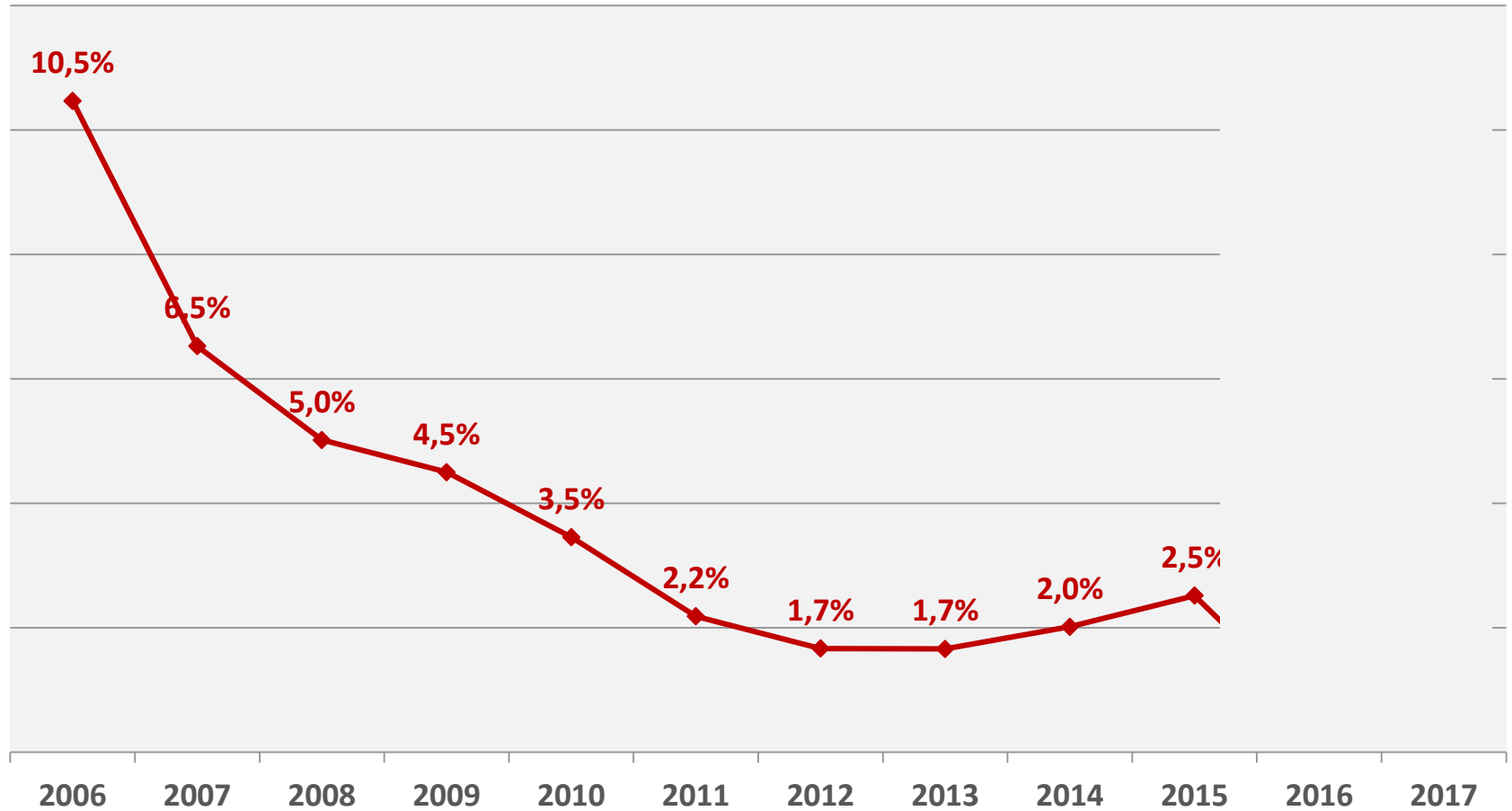


Anabella Tapia (50) es educadora diferencial con mención en deficiencia mental, trastorno específico del lenguaje y trastorno específico de aprendizaje. Lleva 24 años trabajando en la educación municipal de la comuna de Puchuncaví, Región de Valparaíso, y siempre se ha evaluado. “En mi carrera tuve dos veces la excelencia pedagógica que era optativa. Me evalué nuevamente el año pasado y gracias mi desempeño estoy en el tramo Experto II”, detalla.

Tapia, aunque le da pudor decirlo, aumentó su sueldo en un 100 por ciento, ya que tiene una amplia trayectoria como docente y trabaja 42 horas a la semana. “Lo que pasa es que sé que no todos pudieron acceder al sueldo que tengo, pero también estoy consciente de que es gracias a mi propio esfuerzo”. La educadora diferencial pasó de ganar \$1.150.000 a \$2.280.000. “A eso hay que hacerle los descuentos correspondientes porque es mi sueldo bruto”, aclara.

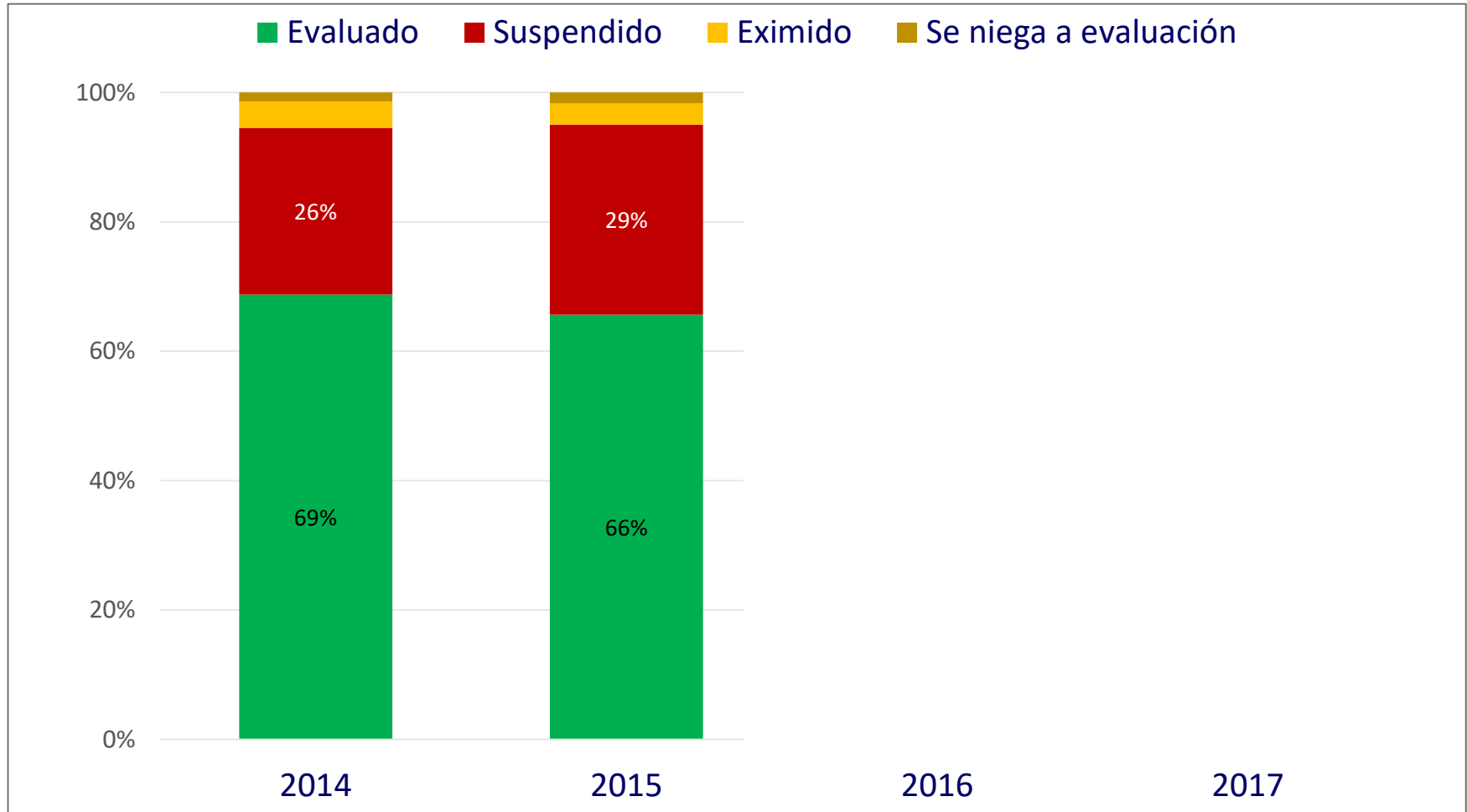
# ¿Efectos de cambio en consecuencias?

## Docentes que **se niegan a la evaluación**



# ¿Efectos de cambio en consecuencias?

## Docentes que **suspenden la evaluación**





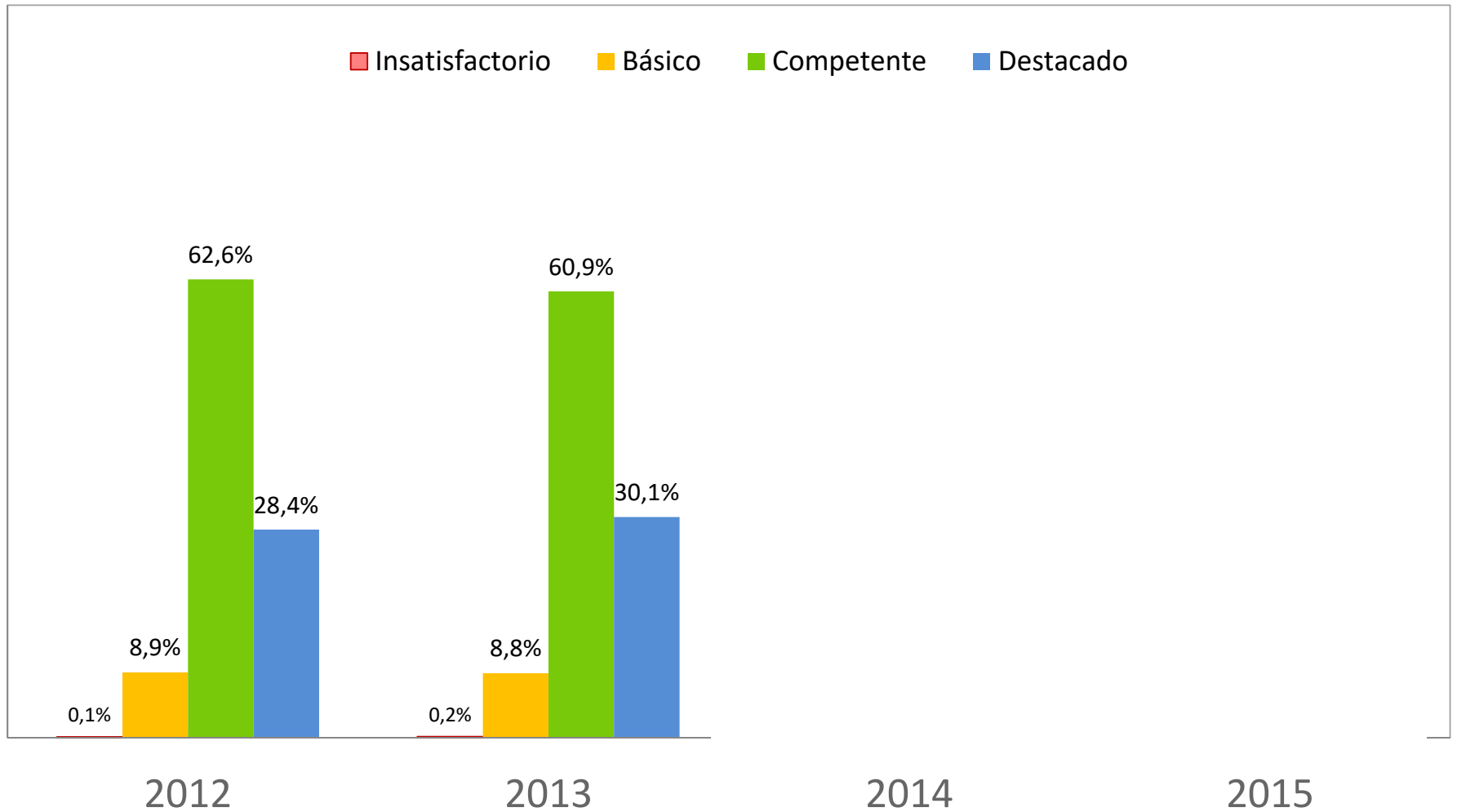
## 4. Cambios en PORTAFOLIO

- Desde 2016, incluye **trabajo colaborativo**.
  - Para **evaluar**, pero sobre todo para **promover**.
  - Por primera vez docentes pueden presentar evidencia colectiva (común), pero componente reflexivo es individual.

## 5. Cambios en ENTREVISTA por EVALUADOR PAR

- Desde 2014 preguntas enfatizan recogida de prácticas reales, y rúbricas siguen una lógica “cualitativa”.
- Desde 2015 preguntas **se publican con anterioridad** y docentes son incentivados a consultarlas antes de su entrevista.

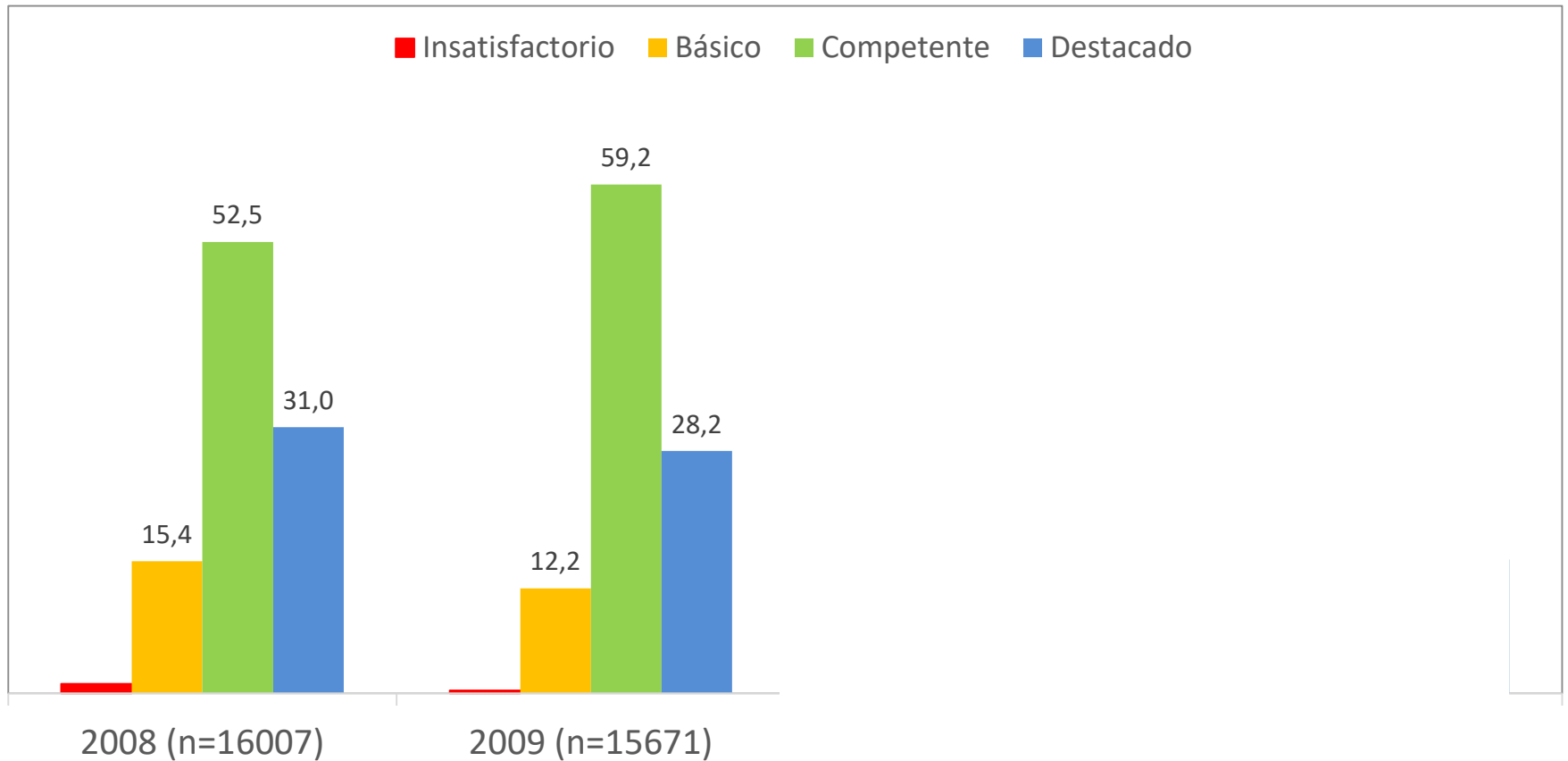
# Resultados Entrevista por Par antes y después



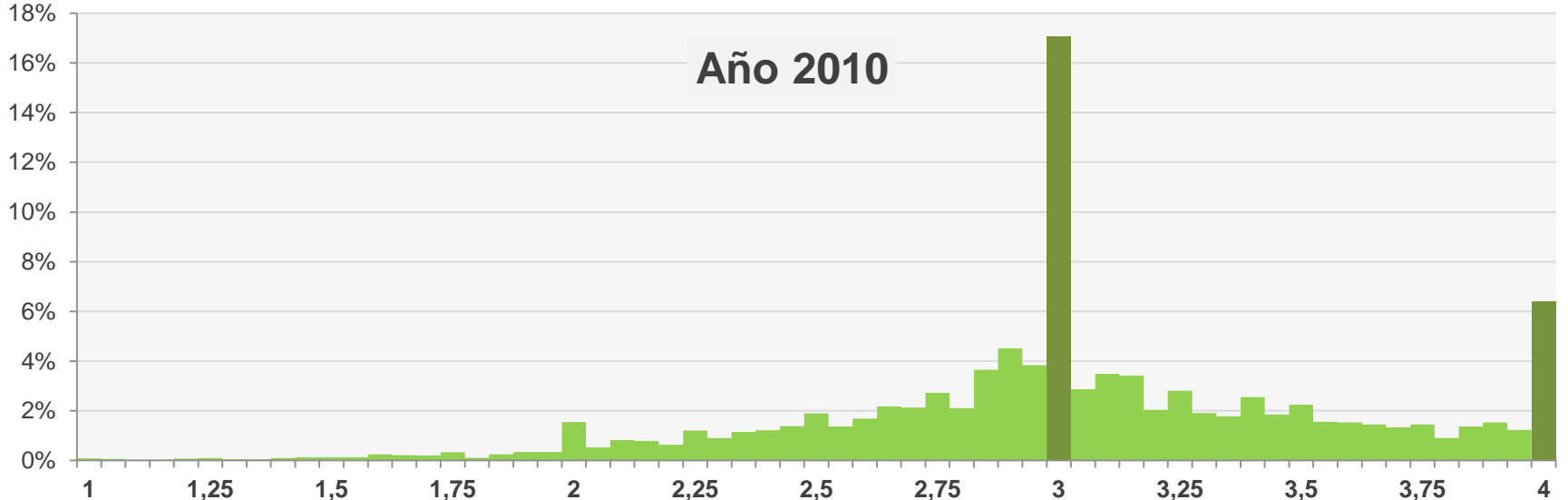
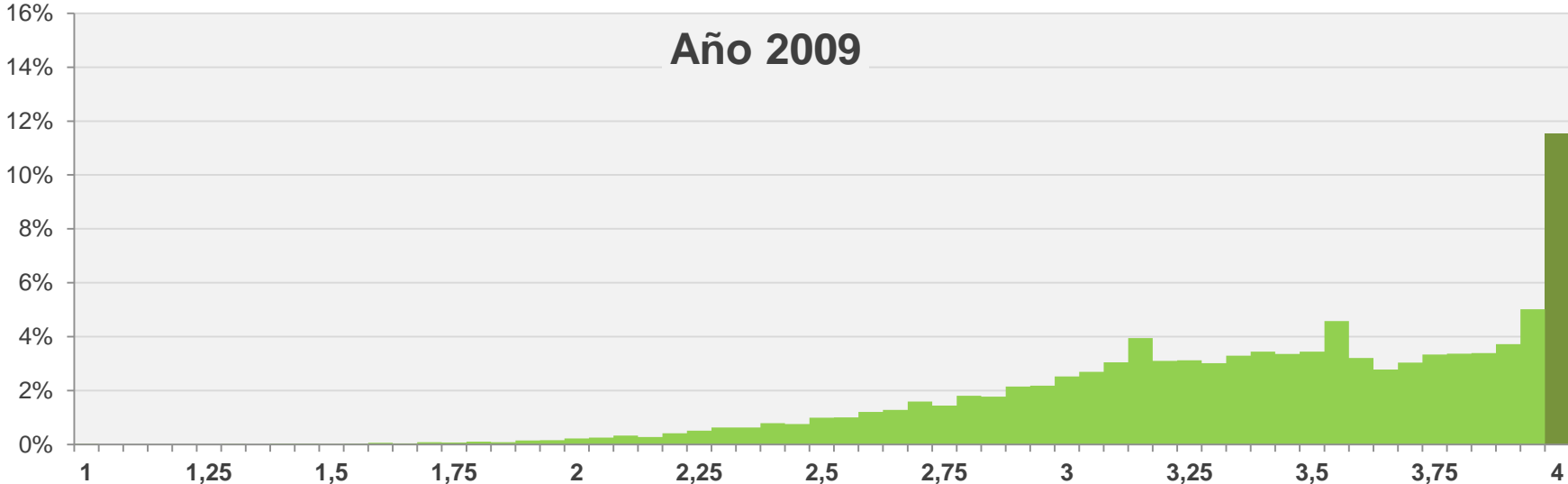
## 6. Cambios en INFORMES de DIRECTIVOS

- Desde 2010, directivo debe **fundamentar al asignar nivel Destacado** en un indicador: por qué considera sobresaliente el desempeño del docente en ese aspecto.

# Resultados Evaluación por directivos antes y después

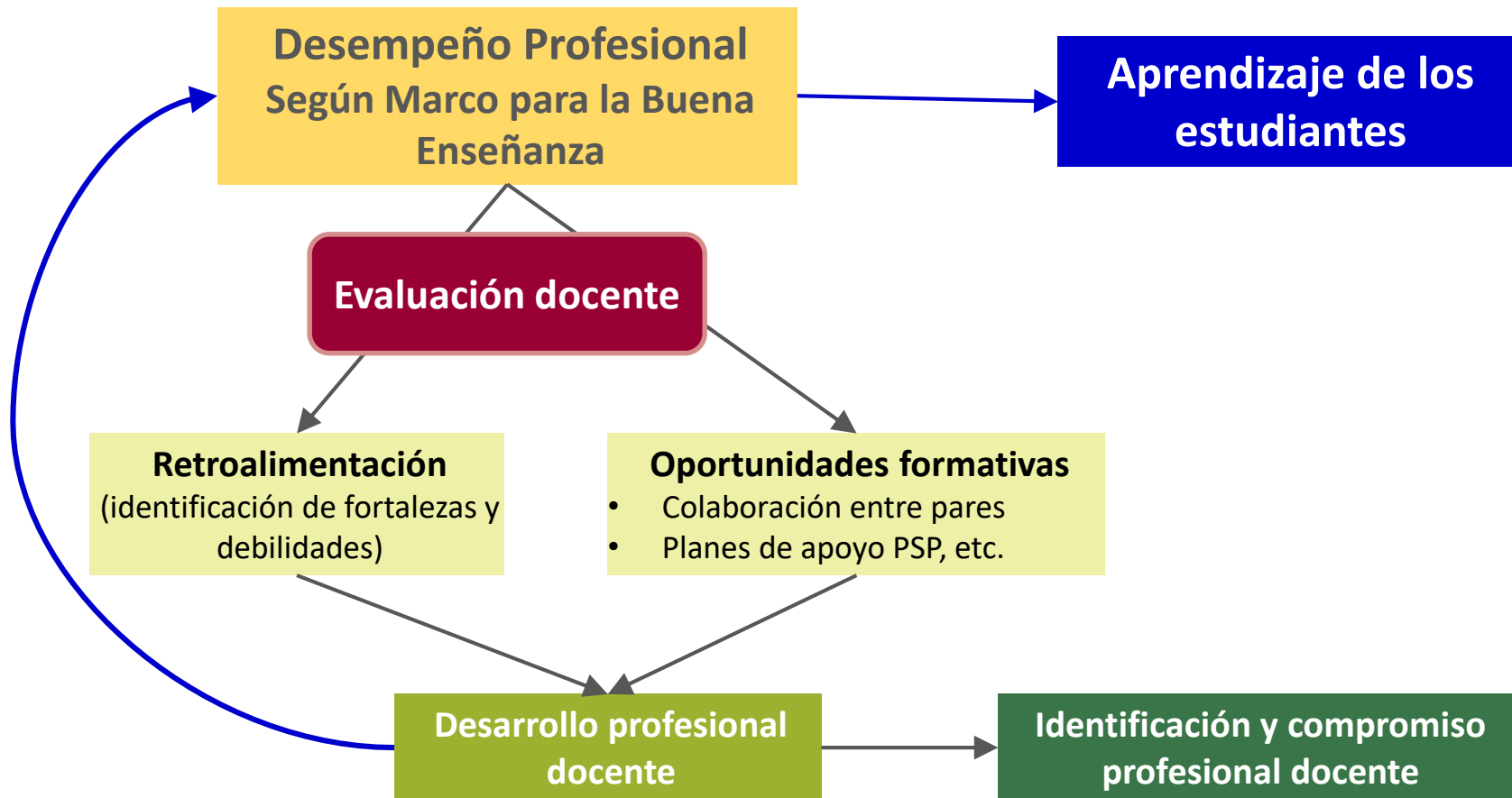


# Distribución de puntajes asignados por directivos



# 7. Cambios para propiciar USO FORMATIVO

Obedece a propósitos y marco de acción del programa:



# Manual Portafolio

## Módulo 2

### Tarea 4: Clase grabada

#### *¿Qué me evaluarán en esta tarea?*

##### Un/a docente competente...

- Establece ambientes de trabajo propicios para el aprendizaje en el que predominan relaciones de respeto.
- Promueve que los y las estudiantes participen y colaboren en el aprendizaje de sus compañeros y compañeras.
- Organiza las actividades de su clase de manera que contribuyan al logro de los objetivos propuestos, aprovechando el tiempo en función de dichos aprendizajes.
- Facilita que sus estudiantes establezcan conexiones entre lo que saben y lo que aprenderán en la clase.
- Explica contenidos o procedimientos a través de estrategias que promueven aprendizajes profundos y significativos.
- Está alerta a los requerimientos, opiniones y respuestas de sus estudiantes, aprovechando sus aciertos y errores para orientarles en su aprendizaje.
- Promueve el aprendizaje de contenidos y habilidades propios de
- **Propone preguntas y tareas desafiantes a sus estudiantes, favoreciendo el desarrollo de habilidades de orden superior.**
- Genera instancias para consolidar los aprendizajes trabajados.

Estos aspectos se relacionan con los criterios **A.1, A.3, A.4, B.1, B.2, B.3, B.4, C.2, C.3, C.4, C.5 y C.6** del MBE.



# Informe de resultados para docente

<b>Contribución de las actividades al logro de los objetivos</b>	Logra abordar todos los objetivos que se propuso a través de las actividades que realiza en su clase, aprovechando todo el tiempo disponible para dedicarlo al aprendizaje.
<b>Énfasis curriculares de la asignatura o área</b>	Su desempeño presenta graves debilidades porque no guía a sus estudiantes para utilizar estrategias cognitivas. Considere que para hacerlo es importante que les enseñe, por ejemplo, cómo distinguir la información relevante de la accesoria, cómo planificar la realización de una tarea, cómo sintetizar u organizar la información mediante distintas técnicas (mapas conceptuales, redes semánticas, tablas, etc.), entre otros.
<b>Explicaciones desarrolladas</b>	Sus explicaciones no favorecen que sus estudiantes establezcan relaciones significativas con sus experiencias y conocimientos previos, o no promueven que ellos comprendan cómo se aplica un procedimiento o se ejercita una habilidad.
<b>Preguntas y actividades</b>	Las preguntas y actividades que propone a sus estudiantes tienden a que ellos memoricen, repitan o parafraseen. Es importante desafiar a sus alumnos, motivándolos a analizar, interpretar, crear o aplicar en función de los aprendizajes esperados. Todas estas son formas de desarrollar habilidades de pensamiento de orden superior.
<b>Promoción de la participación de sus estudiantes</b>	Logra que sus estudiantes participen activa y equitativamente a lo largo de la clase, y fomenta la interacción entre ellos propiciando el aprendizaje entre pares; por ejemplo, los incentiva para que aporten al trabajo de sus compañeros, se ayuden y expliquen entre ellos.
<b>Retroalimentación a sus</b>	Durante la clase grabada, su retroalimentación a los estudiantes es insuficiente para que aprendan de su propio desempeño. Para ello, es necesario que con frecuencia usted les pida, por ejemplo,

# [www.docentemas.cl/portafolio](http://www.docentemas.cl/portafolio)

Ministerio de Educación

Quiénes somos ▾ Conozca la Evaluación ▾ Portafolio ▾

**Ilustraciones del Portafolio**

¿Quiere saber más sobre los aspectos evaluados en el Portafolio? ➤

Plataforma Docentemas

Documentos descargables

Preguntas Frecuentes

## Noticias



### ENCUESTA

Nos interesa saber quiénes visitan este sitio web. Indique si Ud. es:

- Docente municipal evaluado/a en 2017
- Docente municipal que se

# A modo de síntesis...

