

Foro: Construyendo un Sistema Educativo de Calidad
Centro de Convenciones de Playas de Rosarito
Baja California, 15 y 16 de Octubre



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

Acciones para contextualizar la evaluación del
desempeño en el marco del servicio profesional
docente

Dra. Yolanda Edith Leyva Barajas
Directora General para la Evaluación de Docentes y Directivos

Marco normativo

CONSTITUCIÓN POLÍTICA



El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria.

- Materiales y métodos educativos,
- Organización escolar
- Infraestructura educativa
- Idoneidad de los docentes y los directivos.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN



- Establece que todo individuo tiene derecho a recibir educación de calidad
- Integra al SEN el Servicio Profesional Docente (SPD)

LEY GENERAL DEL SPD



- Reglamenta las reformas a los artículos 3º y 73º constitucionales.
- Busca asegurar la institucionalización del SPD

LEY DEL INEE

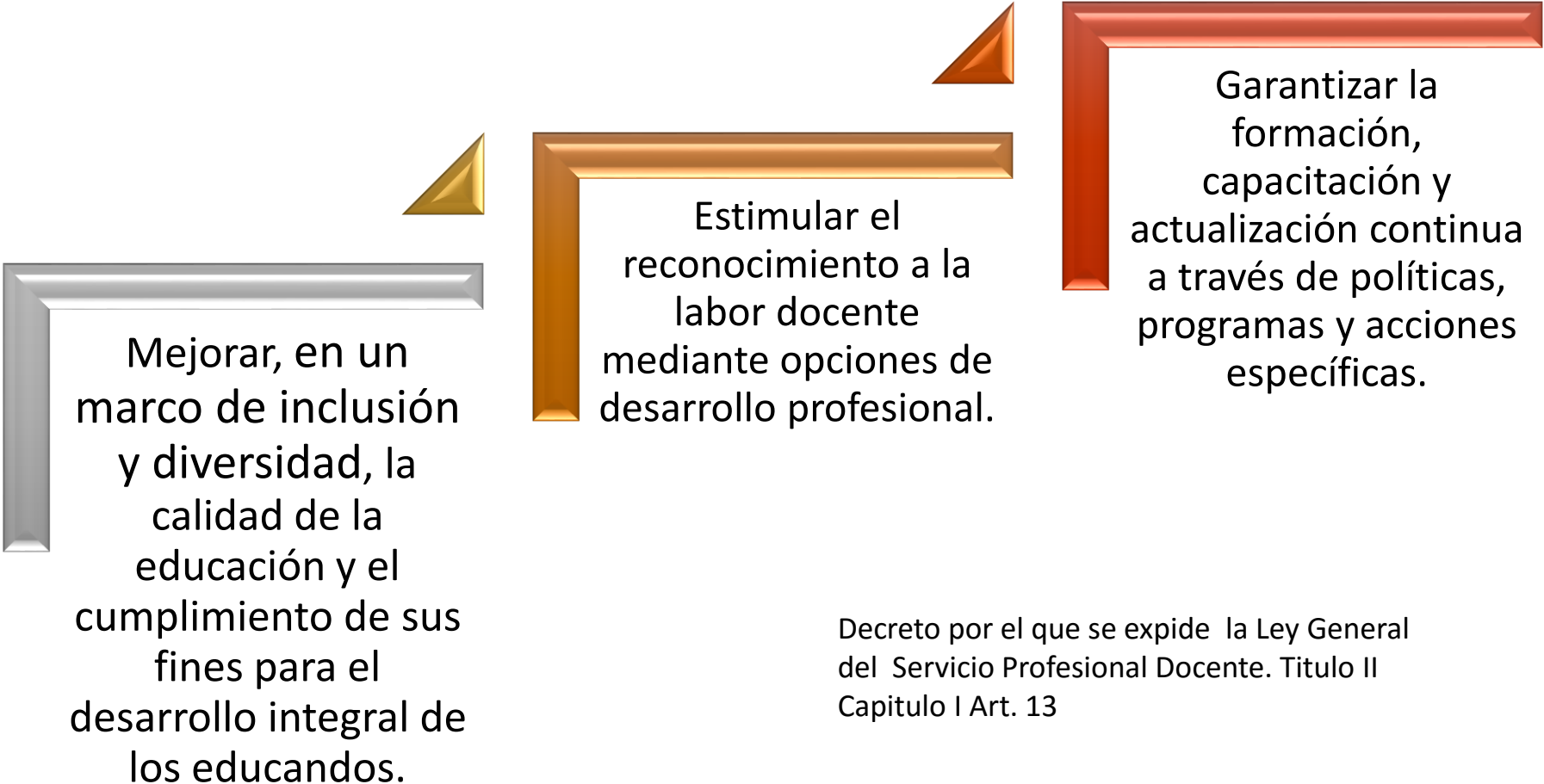


- Establece su autonomía como organismo público
- Garantiza atribuciones para evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del SEN en todas sus modalidades.

Marco General de una Educación de Calidad:

“Al conjunto de perfiles, parámetros e indicadores que se establecen a fin de servir como referentes para los concursos de oposición y la evaluación obligatoria para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación”.

Propósitos de LGSPD



Mejorar, en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos.

Estimular el reconocimiento a la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional.

Garantizar la formación, capacitación y actualización continua a través de políticas, programas y acciones específicas.

Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente. Título II Capítulo I Art. 13

Marco Normativo

- En un marco de la inclusión y la diversidad, el estudio del contexto aparece como una acción necesaria para la mejora educativa.
- Las consideraciones en relación al contexto deben ser tomadas por las diferentes figuras y para distintos procesos vinculados a la evaluación y a la formación de los docentes.
- En el marco del Servicio Profesional Docente y de acuerdo con la LGSPD, quienes desempeñen tareas docentes, de dirección o supervisión en la escuela deben tomar en cuenta la diversidad del contexto.
- Según lo establecido en el artículo 12 de la LGSPD, dichas figuras, **“deben reunir las cualidades personales y competencias profesionales para que dentro de los distintos contextos sociales y culturales promuevan el máximo logro de aprendizaje de los educandos...”** (DOF, 2013b, p.7).

Atribuciones del INEE

- El INEE tiene la función específica de “planear y supervisar la realización de evaluaciones del trabajo docente y directivo, que considere la diversidad de contextos socioeconómicos, culturales y escolares en los que éste ocurre, así como el principio de equidad” (INEE, 2013, art. 66).
- En este marco asume la importancia de conocer las características del contexto en el que se desarrolla el trabajo docente y lograr la definición de procesos evaluativos contextualizados.

Propósitos del análisis de la información de contexto

Descripción

- Describir las características de los docentes y directivos del SEN
- Describir el contexto en el que se desenvuelven

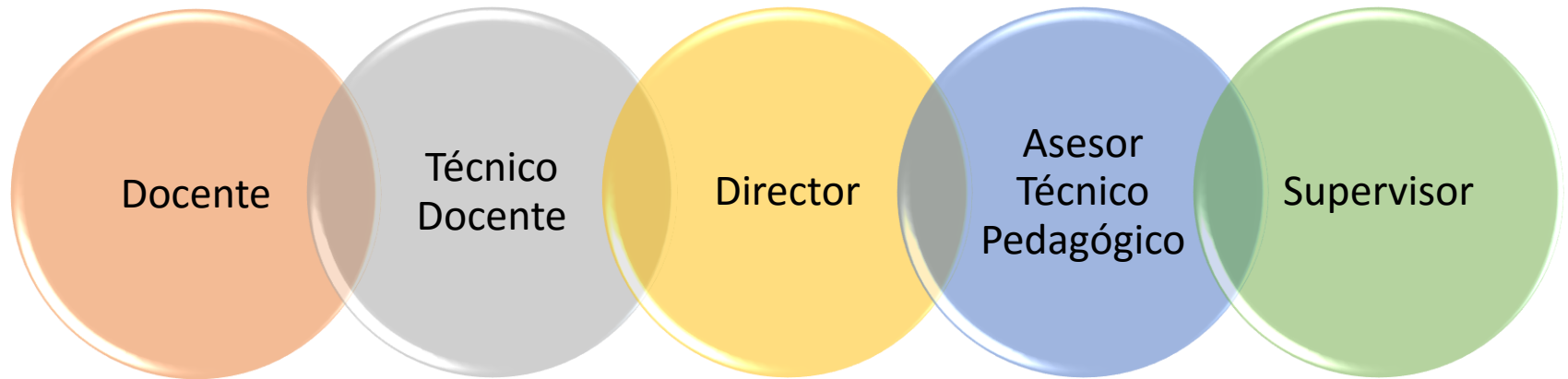
Contextualización

- Contextualizar las evaluaciones
- Comparar los resultados nacionales con información internacional

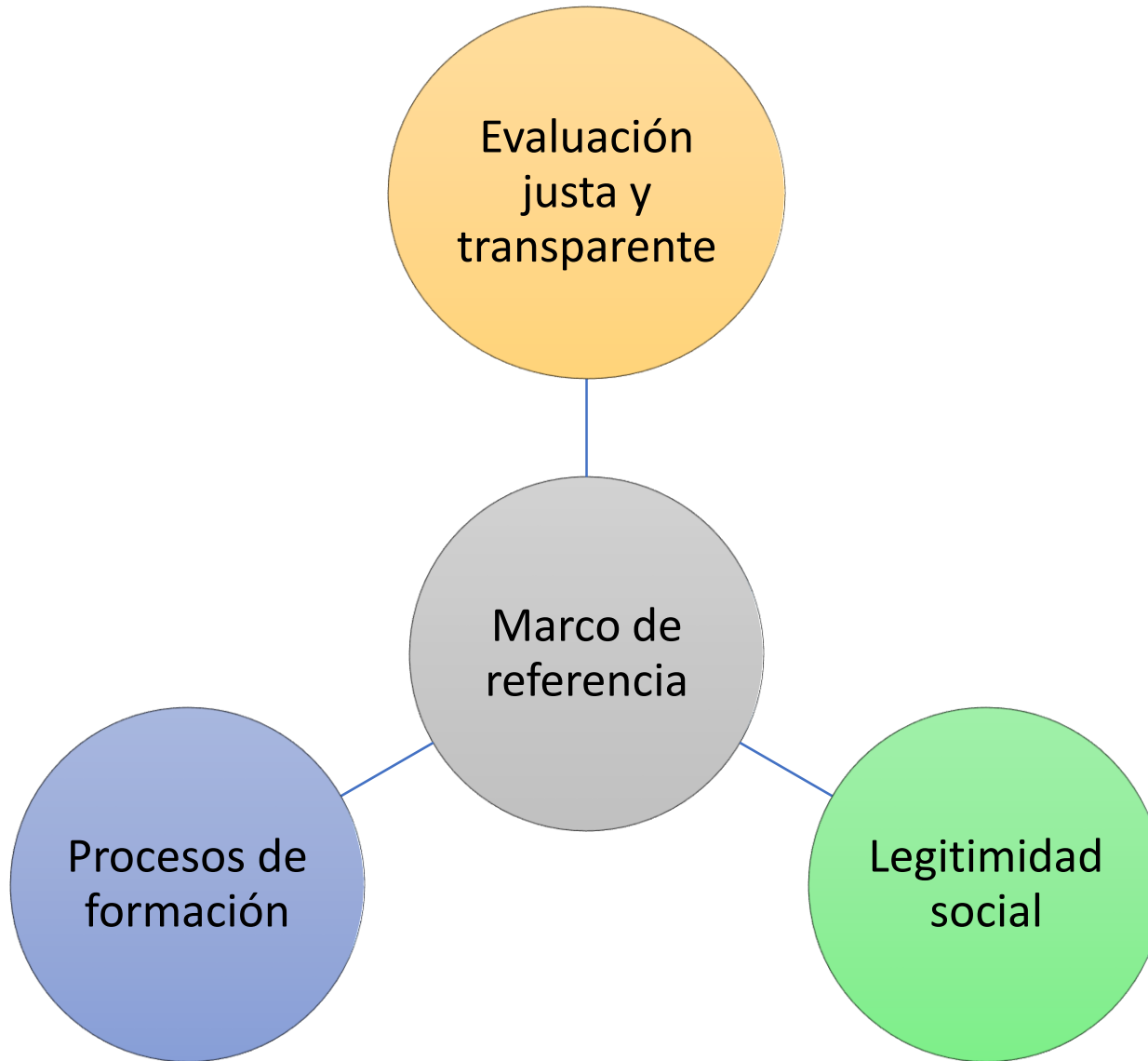
Explicación

- Identificar los factores que afectan, positiva o negativamente, el desempeño de los docentes y cuáles tienen mayor incidencia.
- Contextualizar los resultados de las evaluaciones del desempeño docente
- Otros usos de la información del contexto

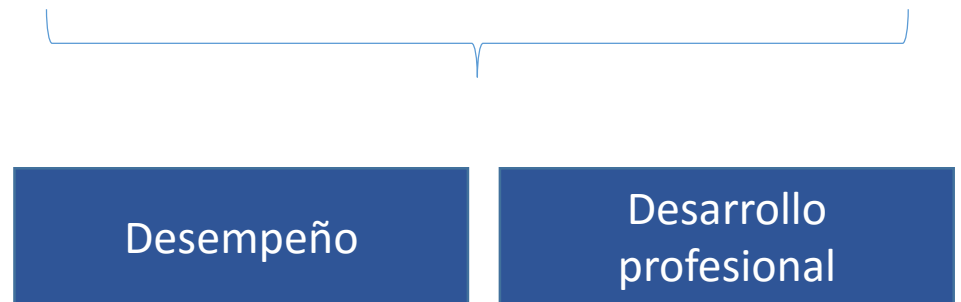
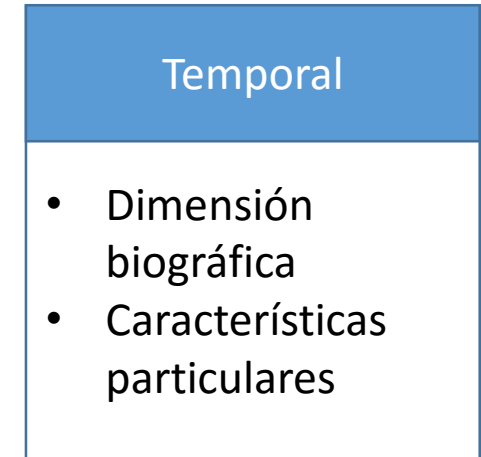
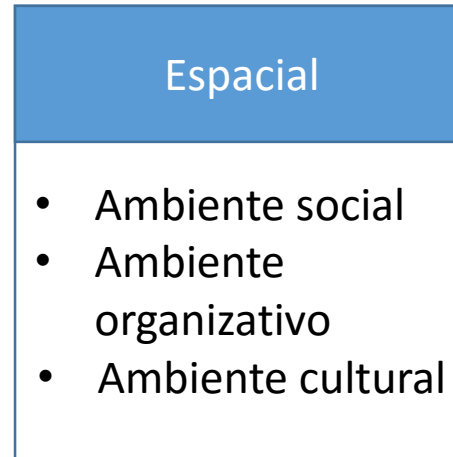
Actores que participan del SPD



Marco conceptual



Justificación y supuestos



Consulta a docentes y directivos

Encuesta en línea

- Opinión de docentes y directivos en torno al tema de la evaluación del desempeño docente y los factores del contexto que la afectan.

Grupos de enfoque

- Profundizar en la opinión de docentes de educación básica y media superior acerca del sentido y de evaluación del desempeño docente

Composición de la población encuestada

Educación Básica

	Docente	Técnico docente	Directivo	Supervisor	Total
n	18, 397	683	2616	198	21, 894
%	84.02	3.11	11.94	.90	100

Comunidades indígenas o predominantemente indígenas

	Preescolar	Primaria	Telesecundaria	TOTAL
n	23	154	1,585	1,762
%	1.3	8.8	89.9	100

Educación Media Superior

	Docente	OE	Tutores	Asesores	Apoyo coord. educativa	Apoyo coord. académica	Técnico docente	Director Plantel	Subdirec. Plantel	Total
n	13,263	745	46	37	51	165	138	955	281	15,681
%	84.58	4.75	.29	.23	.32	1.05	.88	6.09	1.79	100

Estrategia operativa Grupos de Enfoque

**Estrategia
conjunta**

Dirección General de
Evaluación de Docentes y
Directivos
QUÉ Y CÓMO EVALUAR

Dirección General de
Directrices de Mejora para la
Educación
FACTORES DE CONTEXTO

48 grupos focales

Por nivel educativo: Preescolar,
Primaria, Secundaria y EMS

Con 10 docentes por grupo en
promedio

No.	Estado
1	Nayarit
2	Yucatán
3	Jalisco
4	Chiapas
5	Sinaloa
6	Baja California
7	Durango (Educación Especial)
8	Nuevo León
9	Ciudad de México (Educación Indígena. Supervisores, ATP y Directores)

Preguntas guía

¿Qué elementos de la función docente se deben incorporar a los perfiles, parámetros e indicadores?

¿Qué factores consideran que afectan su práctica docente?

¿Qué opinión tienen sobre la pertinencia de los instrumentos?

¿Qué recomendaciones y advertencias hacen los docentes en relación a la aplicación de instrumentos en contextos diversos?



Método analítico

Fase I: Selección de las unidades de análisis

- Delimitación de las unidades de análisis se realizó por medio de la selección de porciones de texto conformadas por núcleos de significado.

CATEGORÍA	PREESCOLAR	PRIMARIA	SECUNDARIA	MEDIA SUPERIOR
QUÉ	33	36	74	28
CÓMO	56	13	76	44
CONTEXTO	28	63	103	13

¿Qué evaluar del desempeño docente?

Categorías Emergentes



Elementos de la función docente que de acuerdo con la opinión de los profesores requieren ser añadidos

Dimensión	Indicadores adicionales	Nivel educativo en el que se propone
<p>1</p> <p>UN DOCENTE QUE CONOCE A SUS ALUMNOS, SABE CÓMO APRENDEN Y LO QUE DEBEN APRENDER</p>	<p>1.1 Conoce los elementos que conforman una planeación de clase</p>	<p>1.1 Primaria</p>
<p>2</p> <p>UN DOCENTE QUE ORGANIZA Y EVALÚA EL TRABAJO EDUCATIVO Y REALIZA UNA INTERVENCIÓN DIDÁCTICA PERTINENTE</p>	<p>2.1 Sabe adaptarse ante imprevistos en el aula de clases</p> <p>2.2 Tiene una actitud favorable hacia el proceso educativo</p>	<p>2.1 Preescolar Primaria Secundaria Media Superior</p> <p>2.2 Primaria</p>

Elementos de la función docente que de acuerdo con la opinión de los profesores requieren ser añadidos

Dimensión	Indicadores adicionales	Nivel educativo en el que se propone
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">UN DOCENTE QUE SE RECONOCE COMO PROFESIONAL QUE MEJORA CONTINUAMENTE PARA APOYAR A LOS ALUMNOS EN SU APRENDIZAJE</p>	<p>3.1 Muestra disposición para participar en procesos de evaluación</p>	<p>3.1 Media Superior</p>
<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">UN DOCENTE QUE ORGANIZA SU FORMACIÓN CONTINUA A LO LARGO DE SU TRAYECTORIA PROFESIONAL</p>	<p style="text-align: center;">Ninguna</p>	

Elementos de la función docente que de acuerdo con la opinión de los profesores requieren ser añadidos

Dimensión	Indicadores adicionales	Nivel educativo en el que se propone
<p>5 UN DOCENTE QUE PARTICIPA EN EL FUNCIONAMIENTO EFICAZ DE LA ESCUELA Y FOMENTA SU VÍNCULO CON LA COMUNIDAD PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS ALUMNOS CONCLUYAN CON ÉXITO SU ESCOLARIDAD.</p>	<p>5.1 Construye con la comunidad escolar una cultura de respeto y reconocimiento hacia la profesión docente</p> <p>5.2 Establece estrategias de intervención con la comunidad escolar con el fin de prever la violencia escolar</p> <p>5.3 Diseñar estrategias para involucrar a los padres de familia en la educación de sus hijos a través de una comunicación efectiva</p>	<p>5.1 Primaria Secundaria</p> <p>5.2 Primaria</p> <p>5.3 Educación Media Superior</p>

Principales hallazgos: factores que condicionan el desempeño docente

Dimensiones	Categorías	Subcategorías	Factores
Sistema Educativo Nacional (Internos)	Factores escolares	El maestro y su desempeño	Compromiso con la profesión Competencias docentes Disminución en la valoración de la labor docente: malestar, desmotivación
		Organización y funcionamiento escolar	Escuela multigrado Ambiente laboral Duplicidad de funciones Liderazgo del director Consejos Técnicos y Reuniones de Academia Turnos escolares Procesos educativos y administrativos
		Organización y funcionamiento del aula	Tamaño del grupo Tiempo de clase
		Características de los estudiantes	Actitudes hacia el docente y el trabajo en aula Motivaciones personales Adicciones y violencia Alumnos con capacidades diferentes
		Infraestructura	Instalaciones Mobiliario completo y materiales Tecnologías y conectividad

Dimensiones	Categorías	Subcategorías	Factores
Sistema Educativo Nacional (Internos)	Gestión institucional		Carga administrativa Formación inicial y desarrollo profesional Déficit de personal (docente, de apoyo, administrativo) Cambios en Planes y Programas Vinculación entre niveles educativos Recursos financieros Supervisores, ATP's y Jefes de materia
Contexto socioeconómico y cultural (Externos)	Entornos familiares y socio-culturales	Padres de familia	Participación de los padres de familia en la educación de sus hijos Expectativas y nivel de escolaridad de los padres Desintegración familiar
		Comunidad	Aspectos culturales Pobreza Migración y trabajo infantil Narcotráfico e inseguridad

¿Qué opinan los docentes sobre los factores escolares que condicionan su desempeño?



- La **vocación, compromiso, saberes y competencias del maestro**
- Las **maneras como el docente enfrenta los retos educativos y sociales de los contextos particulares en los que actúa.**
- Las **escuelas multigrado** son el espacio donde las complicaciones del funcionamiento y organización escolar cobran mayor relevancia: **ambientes de trabajo adversos, duplicidad de funciones, problemas con los procesos administrativos.**
- Entre los factores relacionados con el funcionamiento y organización escolar están también:
- **El liderazgo directivo**
- **La efectividad y funcionamiento de los Consejos Técnicos Escolares, en el caso de EB, o de las reuniones de Academia, en el caso EMS**
- **las diferencias que existen entre turnos escolares.**

- **El tamaño de los grupos y los horarios de clase** fueron identificados como factores que inciden negativamente en la calidad del servicio educativo.
- **Los propios estudiantes son identificados como un factor que condiciona el desempeño docente:**
 - Las actitudes de los alumnos hacia el trabajo en el aula;
 - los problemas económicos y sociales que experimentan y que impactan en sus comportamientos;
 - las necesidades educativas especiales;
 - los problemas de extra-edad; sus valores y la formación previa;
 - sus características lingüísticas en el caso de las comunidades indígenas; y,
 - las propias perspectivas e interés que los estudiantes tienen sobre la educación.
- **La deficiente infraestructura en las escuelas y aulas:**
 - La falta de mobiliario y materiales didácticos para los alumnos y de apoyo para los docentes
 - La carencia de tecnologías, conectividad y medios electrónicos.



- *Mire, para empezar, para ser un buen docente y poder impartir una buena enseñanza, desde mi punto de vista, lo primero que necesitamos es vocación; podré saber mucho, podré tener mucho conocimiento, si no tengo vocación eso no me va a servir de nada... [GF, Sin, EMS, 03/10/2014].*
- *Trabajar en una comunidad, en una región indígena, es muy difícil, ya que hay comunidades en las que no se cuenta ni siquiera con un aula para trabajar. Trabajamos a veces en jacalitos. Para lograr los niveles de aprendizaje en estas regiones, en estos lugares, se tiene que considerar el contexto, con qué contamos, porque a veces ni siquiera con material... El maestro tiene que sacar ideas de no sé dónde para poder desarrollar ambientes de aprendizaje, usar todo lo que los niños conocen, porque son niños hablantes de otras lenguas... [GF, Dgo, Prees, 09/10/2014].*
- *Una parte que tenemos que reconocer e identificar los docentes en secundaria, es precisamente la adolescencia. En secundaria tenemos puros jóvenes adolescentes que están pasando por un cambio bastante significativo, donde son niños, o jóvenes, y hacen mucho las cosas a su conveniencia [GF, BC, Sec, 03/10/2014].*

¿Qué factores de la gestión institucional condicionan su desempeño?

• Factores relacionados con el entorno institucional:

- Carga administrativa
- Formación inicial y desarrollo profesional;
- Déficit de personal (docente, de apoyo, administrativo)
- Cambios en Planes y Programas
- Vinculación entre niveles educativos;
- Recursos financieros
- Supervisores
- ATP's y Jefes de materia.

• El contexto socioeconómico y cultural

- Las condiciones económicas, sociales y culturales de las y los alumnos se traducen en representaciones y conductas que se vinculan en la configuración del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la escuela y, por lo tanto, afectan la práctica docente en el aula.





- **En el ámbito familiar**, los principales factores encontrados que inciden en el desempeño docente son:
 - La participación de los padres de familia en la educación de sus hijos
 - las expectativas de los padres con relación a la educación
 - la desintegración familiar
 - el nivel de escolaridad de los padres de familia.
- En suma, **los principales factores extra escolares que inciden en la labor docente -agrupados en la categoría denominada “comunidad”-** son:
 - aspectos culturales
 - pobreza
 - migración y trabajo infantil
 - narcotráfico e inseguridad.

“Otro de los factores muy fuertes que a nosotros nos hace difícil cumplir con nuestra labor docente es la actividad administrativa. Específicamente en Telesecundaria en donde en nuestra zona sólo hay un maestro, un director con clave... tenemos que elaborar toda la carga administrativa y aparte atender el grupo y qué hacemos con nuestra carga administrativa. Al inicio de clases inscripciones, todo: capturar, organizar los Comités de la Sucesión de Padres de Familia, organizar oficios, informes, encuestas, actividades de secretaria como las constancias, los llenados de formatos, los formatos de Oportunidades, becas, becas del Ayuntamiento, becas del Estado, becas de Dependencias Privadas, todo. Llenar kardex, llenar todo...” [GF, Sin, Sec, 03/10/2014].

“Otro problema que tenemos ahí nosotros que somos seis o siete maestros, todos somos profesionistas, pero no tenemos ahí el área de orientación educativa, tutorías y un psicólogo. Tenemos muchos problemas de alcoholismo, de drogadicción, de desintegración familiar, entonces, si tuviéramos personal, que pudiéramos canalizar esos problemas que tengamos en el grupo” [GF, Chis, EMS, 30/09/2014].

“Me tocó a mí en un momento en que: “híjole, se cambia el plan de estudios, ahora empezamos con otro”. Fue ese cambio, que no sabes cómo continuar. Al menos a mí todavía me faltaban muchas herramientas mentales para saber incorporar lo anterior con lo nuevo. A mí me sucedió así. Mi práctica docente era insuficiente” [GF, Dgo, Prees, 09/10/2014].

“Los problemas de cada día, que cotidianamente nos enfrentamos nosotros dentro del contexto escolar pues son problemas externos, como mencionaban los maestros: la desintegración familiar, el alcoholismo, la drogadicción, pues uno como docente no está en nuestras manos para dar las soluciones porque puede ser un problema social” [GF, Pue, Prim, 09/10/2014].

Retos de la formación inicial y del desarrollo profesional

- **La formación inicial se señala como insuficiente y poco pertinente** para el desarrollo de las competencias necesarias para enfrentar los retos experimentados al llegar a un aula.
- En la EMS y en algunos casos en Secundaria, una gran cantidad de participantes egresados de Universidades o Tecnológicos.
- Gran parte de los profesionistas coinciden en que su **formación inicial** les brindó elementos importantes, pero **reconocen carencias “didácticas”** necesarias para lograr un desempeño eficaz, así como la escasa o nula experiencia como docentes.



- En general, **existe un amplio cuestionamiento sobre las opciones de formación continua que se le ofrece al magisterio desde el propio Sistema Educativo Nacional**, entre otras razones, porque:
 - Son muy escasas las experiencias que han apoyado realmente su labor
 - son opciones poco pertinentes
 - Escasa difusión y insuficiente cobertura
 - Inadecuadas estrategias para implementar las propuestas de formación, como por ejemplo, “los cursos en cascada”; horarios incompatibles con las exigencias laborales; el perfil de los coordinadores o facilitadores de los cursos no es el apropiado.
- **Los caminos transitados para la actualización y el fortalecimiento profesional a veces han sido al margen de las opciones institucionales que proporcionan para ello.**
 - Los posgrados, los diplomados y la formación autodidacta son algunas de las respuestas que los maestros han encontrado para el desarrollo de herramientas que les permitan enfrentar las situaciones y los problemas suscitados en su labor docente de manera cotidiana.



- **Se valoran los espacios que les proporcionan a los docentes la oportunidad de realizar un intercambio de experiencias con otros colegas:**
- Resaltaron al trabajo colegiado como una herramienta fundamental para la construcción colectiva de respuestas a los problemas y necesidades particulares que se enfrentan en las escuelas.
- Para los niveles que integran la EB, el programa principal que se asocia al desarrollo profesional se refiere a *Carrera Magisterial*.
- Pero desde la mirada de los docentes, si bien introdujo una lógica de competitividad entre ellos, que favoreció el desarrollo de capacidades en los colectivos de algunas escuelas, en realidad **no logró reflejarse en mejores prácticas y resultados educativos.**



- **En el caso de la Educación Media Superior, la estrategia institucional mayormente referida para el desarrollo profesional es el PROFORDEMS (Diplomado en Competencias Docentes en el Nivel Medio Superior).**
- **Si bien parece ser bien valorado por parte importante de los docentes, no ocurre lo mismo por parte de algunos directores de Educación Básica** que participaron en los Grupos focales, quienes argumentaron haber observado, como participantes, una mala organización del mismo, instructores no adecuados, así como falta de profesionalismo entre algunos compañeros.
- Por otro lado, **el CERTIDEMS (Proceso de certificación de competencias docentes para la Educación Media Superior), a través del cual se certifica de manera voluntaria a quienes concluyeron el PROFORDEMS, no fue bien valorado por parte de los docentes.**



“Lo que no me dio la Normal es la realidad....” [GF, BC, Prim, 02/10/14].

“Nuestro nivel tiene una desventaja, una desventaja en el sentido que nuestra formación no es la docencia, ¿no?, y desde ahí muchos nos quejamos y carecemos de esos aspectos pedagógicos y didácticos que nos permitan tal vez ser más eficientes en nuestro qué hacer en la enseñanza” [GF, Chis, EMS, 30/09/2014].

“...como comentaban muchos compañeros, los cursos de formación continua son como jugar al teléfono descompuesto... porque se centran en un grupo de maestros a los que se les da la información, esos maestros llegan a los municipios... y a veces la información nada que ver con los cursos” [GF, Sin, Prim, 02/10/14].

“Existen maestras que están en carrera magisterial en la "C" en la "B" que yo sinceramente me pongo como mamá y aunque sea mi amiga, mi comadre lo que sea, yo no pondría a mis hijos en sus manos. Pero está en Carrera Magisterial... Cuando realmente no es así, no hay honestidad porque sabemos compañeras que ni siquiera llegan a los cursos. O simplemente no llegan a las evaluaciones y cuando ves su puntaje está alto. Queremos honestidad” [GF, Chis, Prees, 29/09/14].

El Contexto en la Evaluación del Desempeño Docente

Dirección General para la Evaluación de Docentes y Directivos

30 enero 2015

Cómo contextualizar la evaluación del desempeño docente y directivo

- Es necesario conocer la caracterización de los docentes de nuestro país para lo cual es indispensable el uso de cuestionarios de contexto que sean aplicados a los docentes que serán evaluados.
- La diversidad tanto cultural como de contextos escolares en los cuales el docente se desempeña tiene que ser considerada a lo largo de todas las **etapas** del desarrollo de un instrumento de evaluación.
- Se deben implementar acciones en las que se consideren a diversos grupos étnicos y socioeconómicos, escenarios escolares, tipos de sistemas, formas de funcionamiento de la escuela y diversas formas de concretar los saberes y quehaceres de la labor docente.
- Contextualizar las evaluaciones no debe significar bajar el nivel de exigencia requerida para algunos sectores de la población sino tomar en cuenta las diferencias desde los propios referentes de la evaluación y como parte de los criterios técnicos con elementos transversales a lo largo del proceso de construcción de los instrumentos de evaluación.

Etapa de planeación de un instrumento de evaluación

- Considerar en el marco conceptual: dimensiones, parámetros e indicadores del desempeño docente están mediados por la experiencia socio-cultural de los docentes y directivos, su familiaridad con la lengua o lenguaje institucional y por la experiencia en el desempeño de las funciones, que es posible realizar de manera diferencial en función del contexto.
- Funciones en escenarios distintos y con formas de concreción diversas.
- Los perfiles de los docentes y técnicos docentes parten de dimensiones y parámetros comunes, sin embargo difieren en algunos indicadores de acuerdo a la función para la cual fueron diseñados.

Etapa de elaboración del instrumento:

- Establecer lineamientos para asegurar que el lenguaje, el contenido, los estilos de comunicación y la información gráfica y contextual incluida en los ítems, sea **familiar a todos los docentes evaluados**
- Reflejar una amplia variedad de contextos educativos, socioculturales, sociolingüísticos y de formas en las que los saberes y quehaceres del docente se concretan.
- Conformar equipos de profesionales de carácter multidisciplinario para elaborar las especificaciones de los reactivos y tareas evaluativas, incluyendo especialistas en:
 - el área de la cultura e idioma
 - la carrera docente, que estén desempeñado tanto en la docencia como en los cargos objeto de la evaluación en diferentes tipos de escuelas, sistemas, modalidades del servicio y niveles socioeconómicos.

Etapa de piloteo de los instrumentos

- Representatividad de poblaciones diversas en las muestras, **incluir submuestras** de las **minorías** culturales, lingüísticas y socioeconómicas del país en las cuales los docentes llevan a cabo su práctica cotidiana.
- Incluir submuestras de los **diferentes contextos escolares** en los que se lleva a cabo el desempeño del docente: factores asociados a las condiciones de **desigualdad socioeconómica y educativa** del país, a las **condiciones sociodemográficas**, al **tipo de escuela** (general, indígena, internados, multigrado, etc.) y a los **diferentes escenarios educativos**.
- Llevar a cabo **validaciones cognitivo-culturales** para saber si las poblaciones de docentes que provienen de diversos grupos interpretan de la misma manera el contenido de los reactivos y tareas evaluativas y el grado en que dicho contenido es consistente con la realidad de los grupos culturales o escenarios escolares diversos.
- **Revisión por jueces**, buscando eliminar cualquier sesgo en ellos. Participación de especialistas en desempeño docente en cada una de las dimensiones que lo componen, provenientes de diversos grupos culturales y que correspondan a los diferentes perfiles docentes.

Etapa de procesamiento y análisis de resultados del instrumento

- Determinar si los resultados obtenidos pueden ser generalizados de la misma manera a distintas poblaciones de docentes y directivos.
- Mediante la realización de análisis de generalizabilidad o de funcionamiento diferencial de los ítems con distintos grupos poblacionales en función del contexto en el cual se desempeñan.
- Se requieren acciones desde la etapa de diseño de los instrumentos que tomen en cuenta los factores del contexto que puedan dar lugar a diferencias en los resultados.

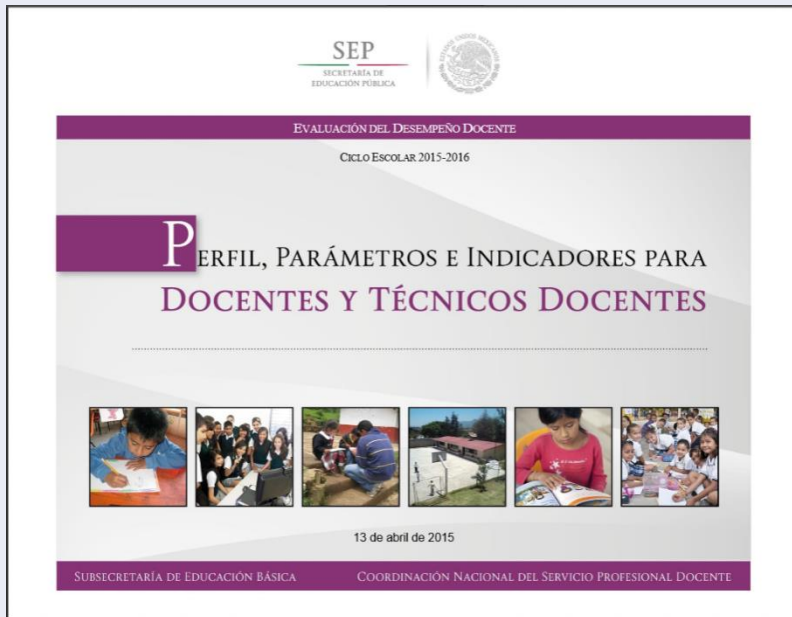
Algunos avances en el ámbito del SPD

Perfiles, Parámetros e Indicadores (PPI)

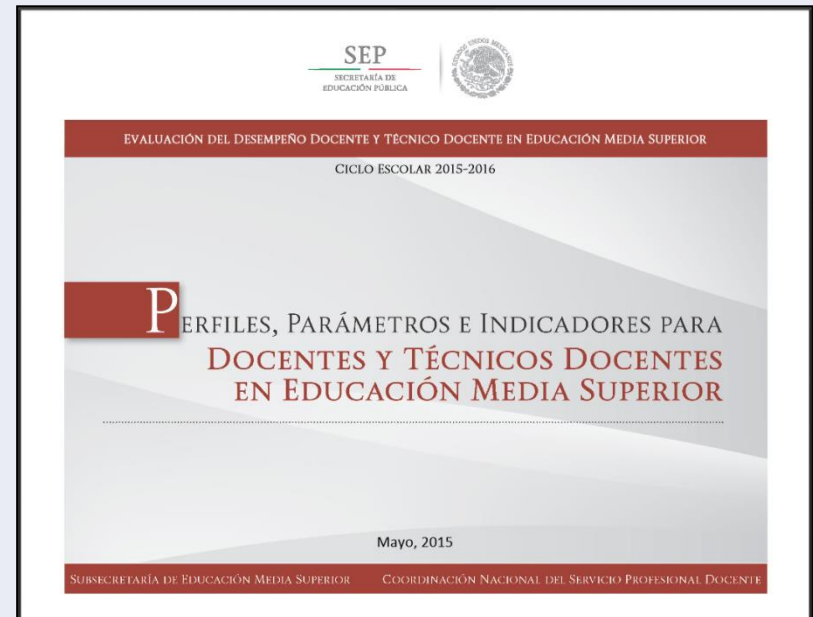
Perfil: conjunto de características, requisitos, cualidades o aptitudes que deberá tener el aspirante a desempeñar un puesto o función descrito específicamente.

Ley General del Servicio Profesional Docente. Art.4 fracción XX

Educación Básica EB



Educación Media Superior EMS



Dimensiones de los PPI Docentes y Técnicos docentes

Educación Básica



Educación Media Superior



Ejemplo Educación Básica


Evaluación del Desempeño Docente. Ciclo Escolar 2015-2016
PERFIL, PARÁMETROS E INDICADORES PARA DOCENTES

EDUCACIÓN PRIMARIA

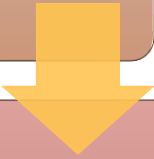
Dimensión del perfil	Parámetros	Indicadores
1 Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender	1.1 Describe las características y los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos para su práctica docente.	1.1.1 Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para organizar su intervención docente.
		1.1.2 Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.
		1.1.3 Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para organizar su intervención docente.
		1.1.4 Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.
	1.2 Analiza los propósitos educativos y enfoques didácticos de la educación primaria para su práctica docente.	1.2.1 Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para organizar su intervención docente.
		1.2.2 Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para poner en práctica su intervención docente.
		1.2.3 Explica las características de las situaciones de aprendizaje que plantea a sus alumnos a partir de los enfoques didácticos de las asignaturas de educación primaria.
	1.3 Analiza los contenidos de aprendizaje del currículo vigente para su práctica docente.	1.3.1 Identifica los campos de formación en que se inscriben los contenidos de aprendizaje de la educación primaria para su práctica docente.
		1.3.2 Explica la elección de los contenidos de aprendizaje a desarrollar en su intervención docente para el logro de los propósitos educativos de la educación primaria.

Sobre el Ingreso al Servicio Profesional Docente y la promoción a otras funciones

Concurso de oposición: En 2015 se aplicó un cuestionario breve de contexto.



Evaluación diagnóstica: Las etapas contemplan en la etapa 3. Un cuestionario de necesidades formativas



Evaluación al Segundo año. Se aplicará un cuestionario de contexto más amplio

Evaluación del desempeño

Proceso	¿Qué es?	Objetivo
<p>Determina la permanencia en el Servicio</p> <p>Es la base para el Reconocimiento y la promoción en la función</p>	<p>Continuidad en el servicio educativo, con pleno respeto a los derechos constitucionales</p> <p>(Artículo 4, fracción XXVII de la LGSPD)</p>	<p>Medir la calidad y resultados de la función docente, técnico docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnico Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica.</p>

Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos

Es un documento describe las fases y etapas del concurso de oposición para el ingreso. Especifica los aspectos de los PPI que se evaluarán y describe los instrumentos.



Etapas, aspectos, métodos e instrumentos

Etapa 1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales

- 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

- 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 4. Planeación didáctica Argumentada

- Diseño de una planeación didáctica
- Argumentación sobre las estrategias didácticas elegidas
- Reflexión sobre lo que espera que aprendan sus alumnos.

Etapa 3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.

- Conocimientos y competencias didácticas para la práctica educativa,

Congruencia con el contexto de la escuela y el diagnóstico de su grupo.

Etapa 1. Informe de cumplimiento de Responsabilidades Profesionales

- Está basado en un cuestionario, con preguntas cerradas
- Será respondido por la autoridad educativa inmediata superior al docente o técnico docente.
- Se llenará en línea.
- Al concluir el llenado, el sistema proporcionará un comprobante que puede ser consultado y descargado por el docente.

Contenido del Informe:

Datos generales:

- Del docente a evaluar
- De la escuela
- De la autoridad inmediata superior

Trabajo docente:

- Planeación didáctica
- Atención a alumnos
- Promoción de ambientes favorables para la sana convivencia
- Colaboración en la escuela e integración con sus pares
- Vinculación con padres de familia
- Normalidad mínima

Etapa 2. Expediente de evidencias de enseñanza

Argumentación guiada por preguntas que remitan a la reflexión sobre su práctica y los resultados en el aprendizaje de los alumnos.

En preescolar y primaria:

Campo formativo	Alto desempeño	Bajo desempeño	Total
Lenguaje y comunicación	1	1	2
Pensamiento Matemático	1	1	2
Total trabajos	2	2	4

En el caso de los docentes de educación secundaria los trabajos serán de la asignatura que imparten.

Las evidencias se subirán a la plataforma digital y estarán acompañadas de una descripción y contextualización básica.

Guía para la argumentación:

1. Contexto educativo

- De la escuela
- De los alumnos

2. Narración de la estrategia didáctica

- Propósitos y contenidos del currículo vigente
- Actividades realizadas con los alumnos

3. Análisis de los resultados de aprendizaje de los alumnos

- Alcance de los objetivos de enseñanza
- Retroalimentación a los alumnos
- Retroalimentación sobre su propia práctica docente

La argumentación se evaluará mediante Rúbrica por evaluadores certificados por el INEE

Etapa 3. Examen objetivo

El examen se constituirá de casos con situaciones educativas de la vida real, con planteamientos a resolver.

- El examen se conformará de 20 a 25 casos, con tres a cinco reactivos cada uno, con un total de 100 reactivos a resolver.
- El docente acudirá el día de la aplicación a la sede designada y resolverá en línea los reactivos asociadas a los casos.
- El tiempo estimado de aplicación es de 4 horas.

Un caso está integrado por:

Narrativa

- Texto que incluye un escenario o contexto genérico, referido a una situación escolar o didáctica con personajes y sucesos en los que se presentan datos y se describen procesos.

Tareas evaluativas

- Reactivos asociados al texto de la narrativa. Las tareas involucran los conocimientos y las competencias didácticas que el docente utiliza en su trabajo cotidiano, para resolver los casos.

Etapa 4. Planeación didáctica argumentada

El docente se presentará en la sede de aplicación el día de la evaluación para diseñar una planeación didáctica **a partir de un tema del currículo vigente del nivel educativo en el que se desempeña.**

Argumentará a partir de una guía de preguntas, los propósitos educativos que se pretenden alcanzar con el tema asignado y los efectos esperados de su intervención didáctica.

La aplicación se llevará a cabo mediante una plataforma en línea.

El tiempo estimado para esta tarea es de 3 horas.

Los rubros que integran la estructura de la planeación didáctica a evaluar son:

- **Descripción del contexto interno y externo de su escuela**
- **Diagnóstico de su grupo**
- Elaboración del plan de clase
- Fundamentación de las estrategias de intervención didáctica elegidas
- Estrategia de evaluación

Etapa 5. Examen Complementario

- Evaluar el nivel de dominio de la lengua inglesa, a partir de la aplicación del examen complementario de la Asignatura Segunda Lengua: Inglés.
- El examen es de carácter complementario y evalúa las competencias comunicativas relacionadas con el uso de la segunda lengua: inglés, conforme a los contenidos curriculares a desarrollar en el nivel educativo.

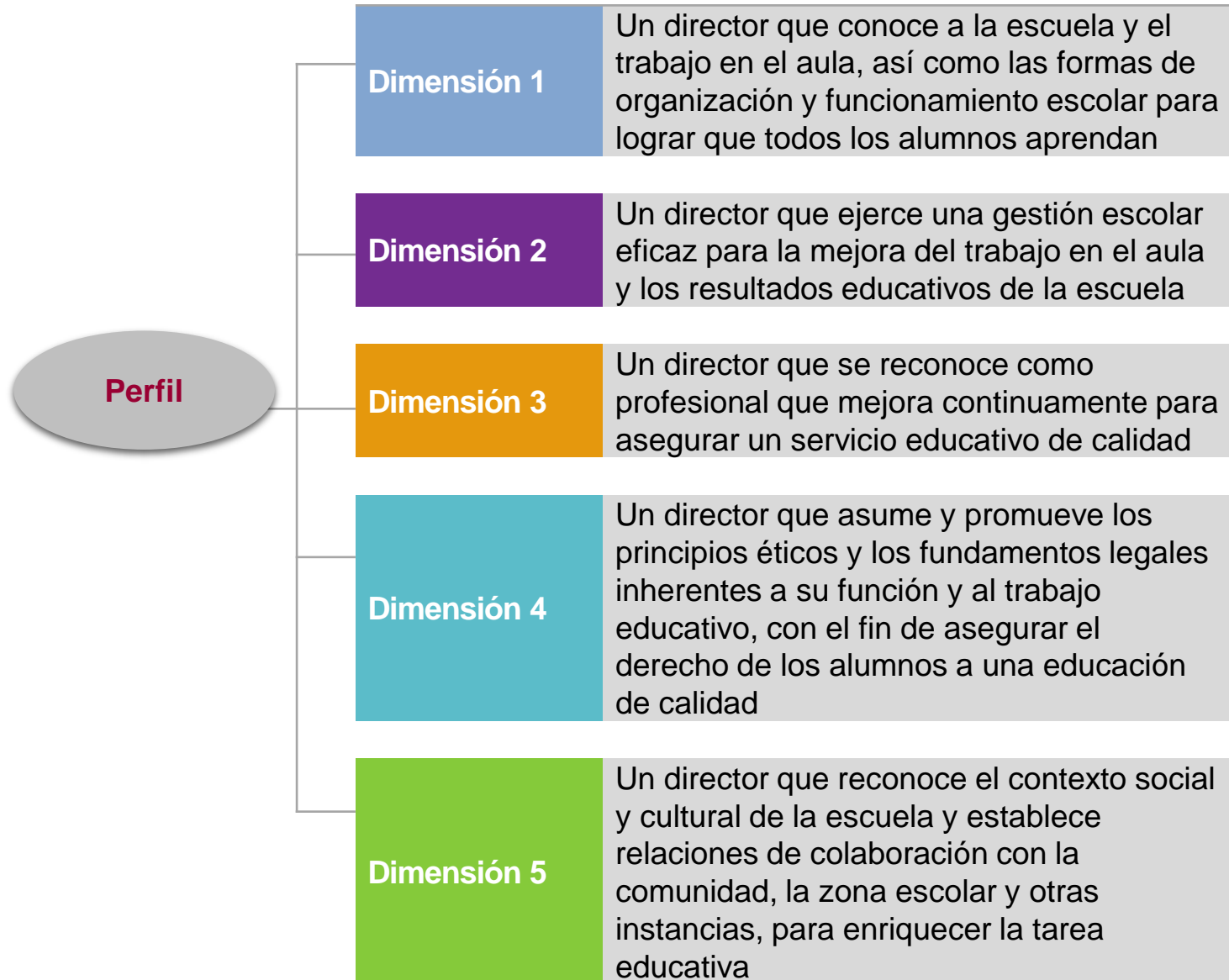
El examen permitirá conocer, de manera específica, los referentes con los que cuenta un docente para:

- La comprensión de conversaciones orales y textos escritos
- La comunicación a través la escritura y la lectura oral de textos en inglés.

Perfil Docente	Instrumento			
	Reporte	Evidencias	Examen de Casos	Planeación
<p>Dimensión 1. Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.</p> <p>1.1 Describe las características y los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos para su práctica docente.</p> <p>1.2 Analiza los propósitos educativos y enfoques didácticos de la educación primaria para su práctica docente.</p> <p>1.3 Analiza los contenidos de aprendizaje del currículo vigente para su práctica docente.</p>	No se abordan en el instrumento.	En el instrumento se abordan los indicadores 1.2.3 y 1.3.2	En el instrumento se abordan los indicadores 1.1.2, 1.1.4, 1.2.2	En el instrumento se abordan los indicadores 1.1.1, 1.1.3, 1.2.1
<p>Dimensión 2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo, y realiza una intervención didáctica pertinente.</p> <p>2.1 Organiza su intervención docente para el aprendizaje de sus alumnos.</p> <p>2.2 Desarrolla estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan.</p> <p>2.3 Utiliza la evaluación de los aprendizajes con fines de mejora.</p> <p>2.4 Construye ambientes favorables para el aprendizaje.</p>	En el instrumento se aborda el indicador 2.4.4	En el instrumento se aborda el 2.3.2	En el instrumento se aborda 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6, 2.2.7, 2.3.1, 2.4.2	En el instrumento se abordan los indicadores 2.1.1, 2.1.2
<p>Dimensión 3. Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.</p> <p>3.1 Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica docente como medio para mejorarla.</p> <p>3.2 Selecciona estrategias de estudio y aprendizaje para su desarrollo profesional.</p> <p>3.3 Utiliza diferentes medios para enriquecer su desarrollo profesional.</p>	En el instrumento se aborda el indicador 3.3.2	No se abordan en el instrumento	En el instrumento se abordan los indicadores 3.2.1, 3.2.2	No se abordan en el instrumento.

<p>Dimensión 4. Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.</p>			<p>En el instrumento se abordan los indicadores 4.1.1, 4.1.2, 4.1.5, 4.1.6, 4.1.8, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.6, 4.3.1, 4.3.2, 4.3.5, 4.3.6, 4.4.1, 4.4.3</p>	<p>No se abordan en el instrumento</p>
<p>4.1 Considera los principios filosóficos, los fundamentos legales y las finalidades de la educación pública mexicana en el ejercicio de su función docente.</p> <p>4.2 Establece un ambiente favorable para la sana convivencia y la inclusión educativa en su práctica docente.</p> <p>4.3 Considera la integridad y seguridad de los alumnos en el aula y en la escuela en su práctica docente.</p> <p>4.4 Demuestra altas expectativas sobre el aprendizaje de todos sus alumnos.</p>	<p>En el instrumento se aborda el indicador 4.1.7</p>	<p>No se abordan en el instrumento</p>		
<p>Dimensión 5. Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad</p>			<p>En el instrumento se abordan los indicadores 5.1.6, 5.2.1, 5.3.1</p>	<p>No se abordan en el instrumento.</p>
<p>5.1 Realiza acciones en la gestión escolar para contribuir a la calidad de los resultados educativos.</p> <p>5.2. Propicia la colaboración de los padres de familia y distintas instituciones para apoyar la tarea educativa de la escuela.</p> <p>5.3 Considera las características culturales y lingüísticas de la comunidad en el trabajo del aula y de la escuela.</p>	<p>En el instrumento se abordan los indicadores 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.5, 5.1.7.</p>	<p>No se abordan en el instrumento</p>		

Perfil del desempeño de directores



Etapas

Etapa 1. Expediente de evidencias de la función de dirección

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

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 a través de casos.

Etapa 3. Ruta de mejora

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.

Etapa 1. Expediente de evidencias de la función de dirección

Muestra de documentos que se producen durante el ciclo escolar como resultado de la gestión del director en el Consejo Técnico Escolar y en el Consejo de Participación Social, así como los datos estadísticos de los resultados educativos de la escuela.

Argumentación por escrito considerando una guía de preguntas que permitan la reflexión sobre el ejercicio de su función directiva, respecto al liderazgo, la gestión escolar y el trabajo colegiado que es deseable en la escuela.

Las evidencias se subirán a la plataforma digital y estarán acompañadas de una descripción y contextualización básica.

La argumentación será evaluada mediante Rúbricas por evaluadores certificados por el INEE

Guía para la argumentación:

1. Resultados educativos de su escuela referidos al ciclo escolar anterior

- índices de reprobación
- Deserción
- Eficiencia terminal
- Rezago educativo

2. Consejo Técnico Escolar

- Acciones acordadas al inicio del ciclo
- Grado de avance hasta el cuarto bimestre

3. Consejo de Participación Social

- Acciones acordadas al inicio del ciclo
- Grado de avance hasta el cuarto bimestre

4. Análisis de los resultados de la gestión directiva

- Alcance de los objetivos
- Problemas enfrentados y decisiones tomadas para atenderlos

Etapa 2. Examen de conocimientos y habilidades directivas

Estructura

- El examen se conformará de 20 a 25 casos, con tres a cinco tareas evaluativas cada uno, con un total de 100 reactivos a resolver.

Proceso de aplicación

- El director acudirá el día de la aplicación a la sede designada y resolverá en línea los reactivos asociadas a los casos.
- El tiempo estimado de aplicación es de 4 horas.

Un caso está integrado por:

Narrativa

Texto que incluye un escenario o contexto genérico, referido a una situación escolar con personajes y sucesos en los que se presentan datos y se describen procesos.

Tareas evaluativas

Reactivos asociados al texto de la narrativa. Las tareas involucran los conocimientos y las competencias directivas que el director utiliza en su trabajo cotidiano, mediante la descripción, la explicación y la argumentación para resolver los casos.

Etapa 3. Ruta de mejora argumentada

- El director se presentará en la sede de aplicación el día de evaluación para diseñar una ruta de mejora que argumentará a partir de los metas que se propone alcanzar.
- Diseño de una ruta de mejora **a partir de una problemática planteada** de acuerdo al nivel educativo en el que se desempeña.
- Argumentación de la ruta de mejora a partir de una guía de preguntas del sustento y los efectos esperados de su intervención directiva.
- Tanto la ruta producida por el director como la fundamentación de las acciones serán evaluadas mediante Rúbrica por evaluadores certificados por el INEE.
- El tiempo estimado para esta tarea es de 3 horas.

Los rubros que integran la estructura del documento a elaborar son:

- **Descripción del contexto interno y externo de la escuela**
- **Diagnóstico de la escuela**
- Prioridades y metas establecidas en el plantel
- Acciones para atender las prioridades
- Acciones para el seguimiento de las prioridades
- Estrategia para la evaluación de los resultados de la gestión directiva

Perfil, Parámetros e Indicadores para el personal con funciones de Dirección y de Supervisión	Expediente de Evidencias	Examen de Casos	Ruta de mejora de la escuela
<p>DIMENSIÓN 1. Un director que conoce la escuela y el trabajo en el aula, así como las formas de organización y funcionamiento escolar para lograr que todos los alumnos aprendan</p> <p>1.1 Explica la tarea fundamental de la escuela. 1.2 Explica los rasgos de la organización y el funcionamiento de una escuela eficaz. 1.3 Explica los componentes del currículo y su relación con el aprendizaje de los alumnos. 1.4 Explica elementos del trabajo en el aula y las prácticas docentes.</p>	No se abordan en el instrumento.	En el instrumento se abordan los indicadores: 1.1.1, 1.1.2, 1.2.1, 1.2.3, 1.2.5, 1.3.1, 1.3.3, 1.4.1	En el instrumento se aborda el indicador: 1.2.2.
<p>DIMENSIÓN 2. Un director que ejerce una gestión escolar eficaz para la mejora del trabajo en el aula y los resultados educativos de la escuela</p> <p>2.1 Realiza acciones para organizar el trabajo de la escuela y mejorar los resultados educativos. 2.2 Establece estrategias para asegurar la Normalidad Mínima de Operación Escolar. 2.3 Realiza acciones para la mejora escolar y la calidad de los aprendizajes de los alumnos. 2.4 Gestiona la mejora de las prácticas docentes y el logro de los aprendizajes en los alumnos. 2.5 Construye ambientes de trabajo en la escuela donde es posible que todos aprendan. 2.6 Gestiona los recursos, espacios físicos y materiales para el funcionamiento de la escuela.</p>	En el instrumento se aborda en el indicador: 2.1.3.	En el instrumento se abordan los indicadores: 2.3.1, 2.3.3, 2.3.4, 2.4.2, 2.5.3, 2.6.2, 2.6.3	En el instrumento se abordan los indicadores: 2.1.1, 2.1.6, 2.2.3, 2.3.2, 2.3.5
<p>DIMENSIÓN 3. Un director que se reconoce como profesional que mejora continuamente para asegurar un servicio educativo de calidad</p> <p>3.1 Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica profesional como medio para mejorarla. 3.2 Selecciona estrategias de estudio y de aprendizaje para su desarrollo profesional. 3.3 Utiliza diferentes medios para enriquecer su desarrollo profesional.</p>	En el instrumento se abordan los indicadores: 3.1.1 y 3.3.2.	En el instrumento se aborda el indicador: 3.1.3.	No se abordan en el instrumento.
<p>DIMENSIÓN 4. Un director que asume y promueve los principios éticos y los fundamentos legales inherentes a su función y al trabajo educativo, con el fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad</p> <p>4.1 Realiza su función directiva con apego a los principios filosóficos, las disposiciones legales y las finalidades de la educación pública mexicana. 4.2 Gestiona ambientes favorables para el aprendizaje, la sana convivencia y la inclusión educativa. 4.3 Demuestra las habilidades y actitudes requeridas para la función directiva. 4.4 Considera en su acción directiva la integridad y seguridad de los alumnos en el aula y en la escuela.</p>	No se abordan en el instrumento.	En el instrumento se abordan los indicadores: 4.1.2, 4.1.5, 4.1.6, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.5, 4.3.2, 4.4.1, 4.4.3, 4.4.4,	En el instrumento se aborda en el indicador: 4.1.8
<p>DIMENSIÓN 5. Un director que reconoce el contexto social y cultural de la escuela y establece relaciones de colaboración con la comunidad, la zona escolar y otras instancias</p>			

INEE

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

México

