

Evaluación y Profesionalización Docente

13º Congreso Educativo Internacional
Educación es Trascender

México, D.F., 06 de Marzo de 2015



Derecho a una Educación de Calidad para Todos



Tres preguntas

1. Cada uno tiene una idea de lo que es un "buen" docente. Usted, cómo lo describiría? Utilice de 3 a 5 palabras o frases.
2. ¿Qué sabe sobre la evaluación del desempeño docente? ¿Cómo se informó?
3. ¿Cuál es su opinión sobre dicha evaluación?

1. Reforma en la Educación de México
2. La evaluación: referentes y principios
3. La Evaluación y el Servicio Profesional Docente.
4. Reflexiones finales.

Aportar elementos de INFORMACIÓN, reflexión y análisis sobre:

- características de la Reforma en la Educación mexicana;
- la evaluación, el Servicio Profesional Docente y la profesionalización y
- funciones docentes, directivas y de supervisión en el desarrollo del SPD y su implementación.



Reforma en la Educación de México



Avanzamos, pero tenemos problemas

Reconocer que el Estado mexicano ha logrado construir un sistema educativo amplio y complejo.

Ampliación de la educación obligatoria: Preescolar (grupo 3-5 años), Primaria (6-11), Secundaria (12-14) y Media Superior (15-17). Más de 30 millones de estudiantes.

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



Elementos de la Reforma

- **Propósito:** Realizar el Derecho de Todos a una educación de Calidad con Equidad.
- **Estrategia:** Reforma Constitucional, legislación secundaria, legislación local y proceso de implementación.
- **Medios: Tres ejes**
 1. **Servicio Profesional Docente** → tres pilares:
evaluación, desarrollo profesional docente, directivo y de supervisión, idoneidad de los servidores públicos.
 2. **Evaluación** → SNEE, Autonomía Constitucional del INEE
 3. **Gestión:** autonomía escolar, sistema de información para la gestión...

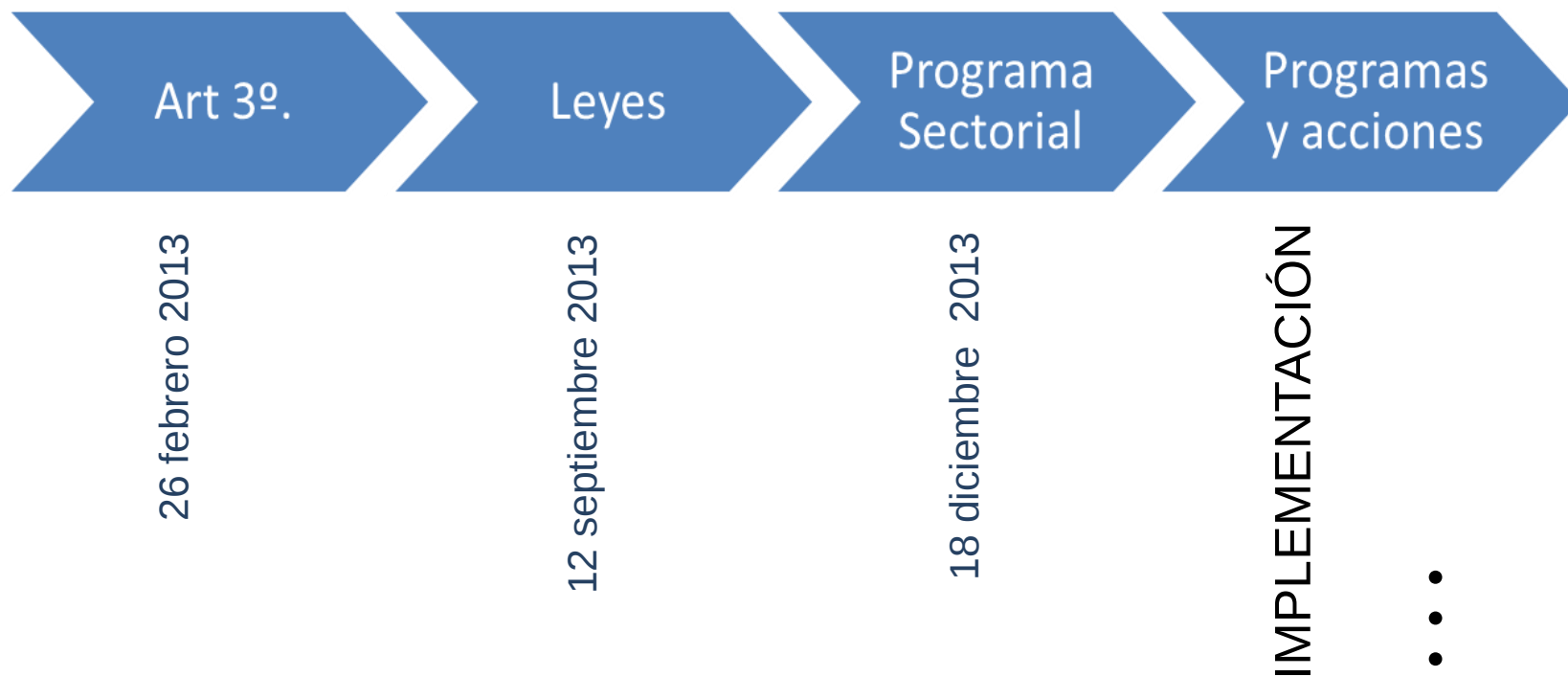


La escuela en el centro del SEN

- Reconocer a la escuela como la célula del sistema educativo, como el lugar en el que acontece la enseñanza y el aprendizaje.
- Reconocer la posibilidad de que en la escuela se tomen decisiones pertinentes a su contexto y con base en evidencias: autonomía de la gestión escolar.
- Para ello se requiere un sistema de información para la gestión que facilite la toma de decisiones y que rinda cuentas de éstas.



El proceso de la Reforma





La evaluación.

Referentes y Principios

¿Por qué el énfasis en la Evaluación?

- **Mecanismo de conocimiento útil** para ordenar y realizar acciones de mejora de los procesos y resultados educativos.
- Decisiones de **la Política educativa** con fundamento en **evidencias**.
- Claridad en los fines y en la planeación: **hacia dónde ir** y **qué hacer**.
- Permite **extender la visión hacia mediano y largo** plazos superando las visiones de periodos gubernamentales federales o locales



El referente principal: El derecho a la educación de calidad (1)

El referente de la evaluación que realiza el INEE, de los lineamientos, de las directrices para orientar políticas y programas **es** 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**.



El referente central: El derecho a la educación de calidad (3)

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.

Comprender la educación de calidad como un derecho de las personas implica la exigibilidad y justiciabilidad de ese derecho.



Principios de la Evaluación





SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE





¿Qué es el Servicio Profesional Docente, SPD?

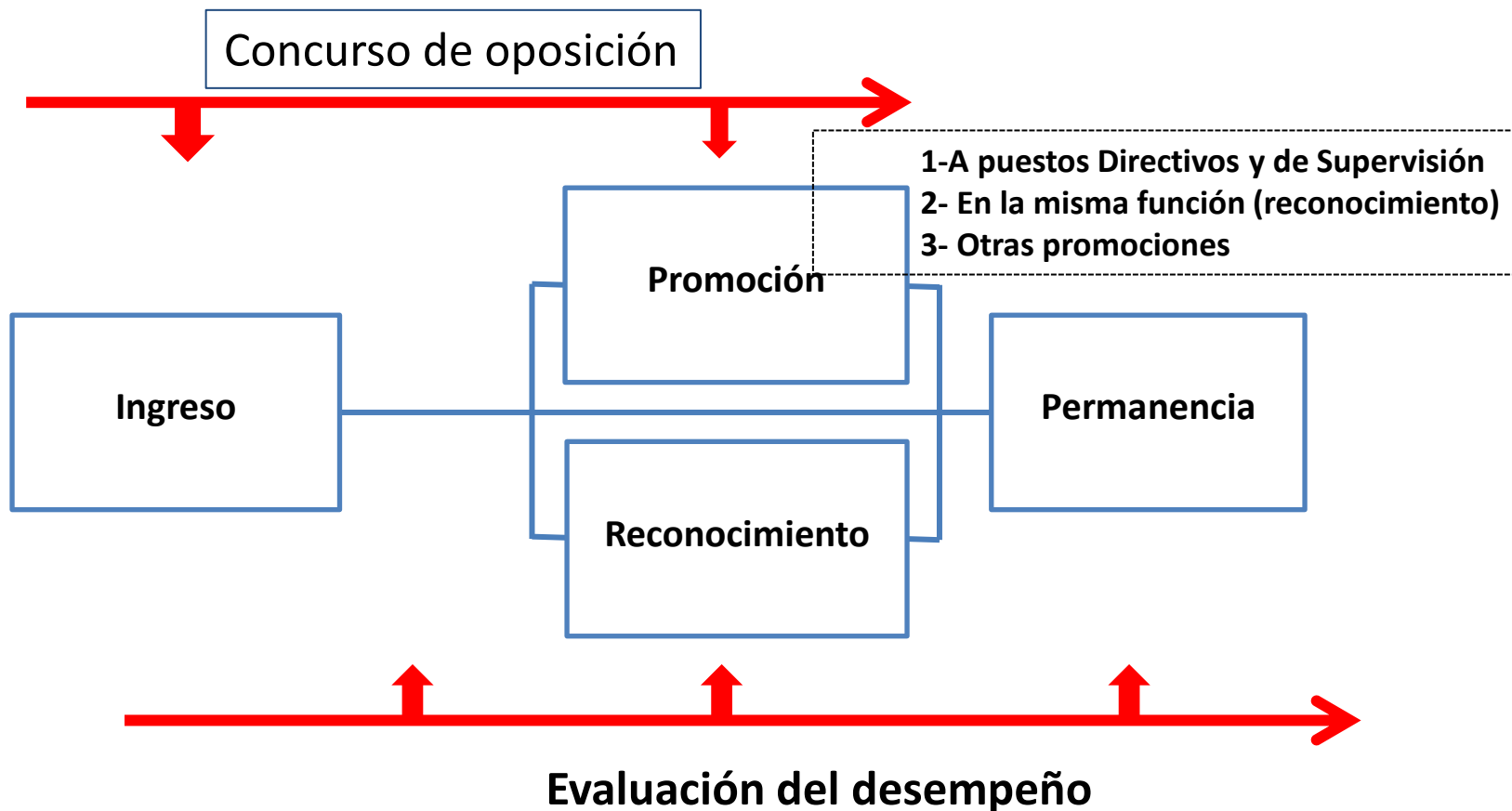


Es el “conjunto de actividades y mecanismos para el **Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia** en el servicio público educativo y el **impulso a la formación continua**, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal 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



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



FORMACIÓN CONTINUA = PROFESIONALIZACIÓN



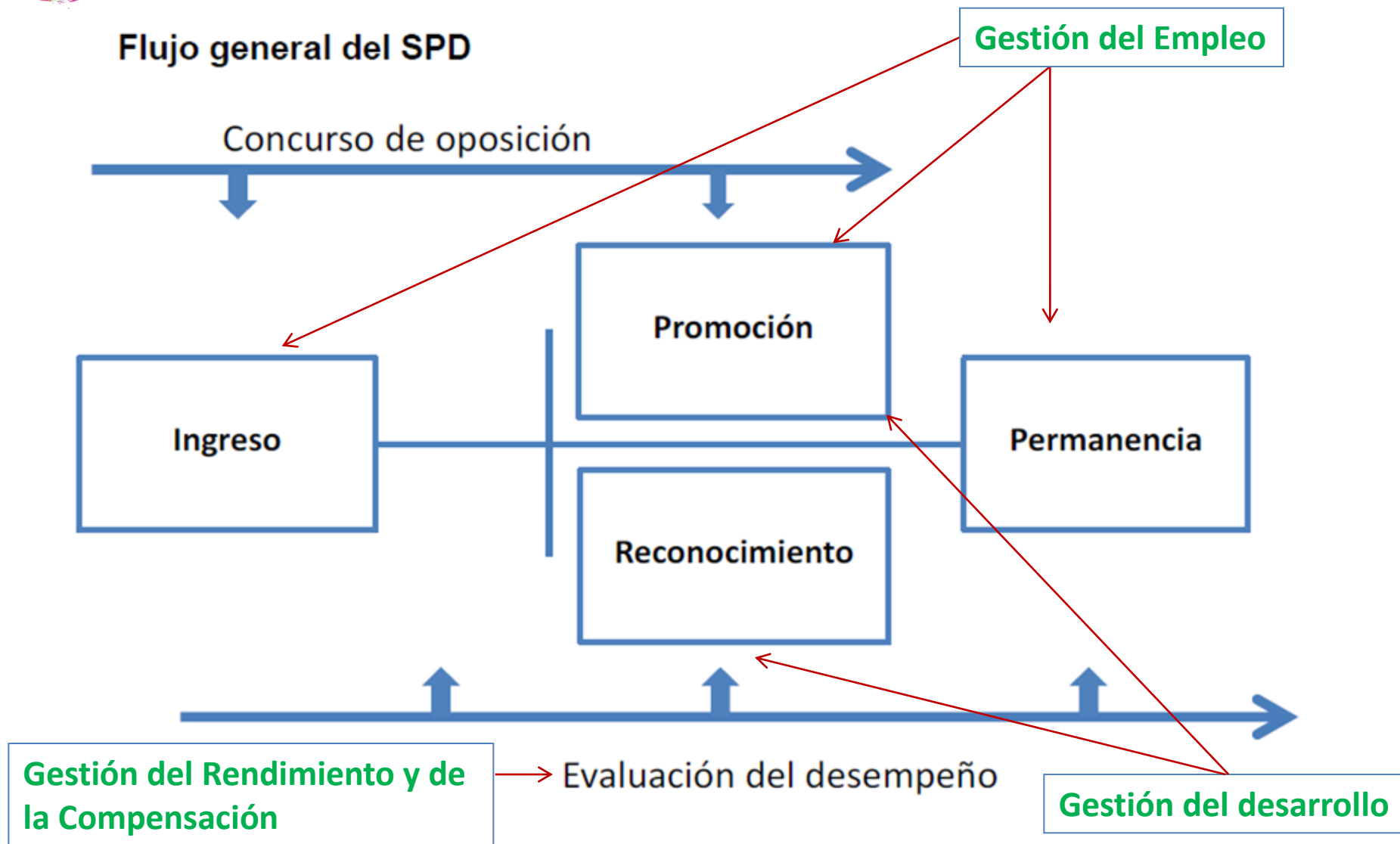
Relación Servicio Profesional Docente y los Sistemas de Servicio Civil

- En el Servicio Profesional Docente podemos identificar con claridad los subsistemas que caracterizan a los Sistemas de Servicio Civil en el mundo
- La **organización del Trabajo** se manifiesta a través de la definición de perfiles y parámetros para el desempeño de las diversas funciones.

Subsistemas de un Sistema de Civil

- **Organización del Trabajo:** establece 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



Proceso	Objetivos específicos
Ingreso al Servicio Profesional Docente	a) Garantizar mediante Concursos de oposición la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes ingresen al Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.
Evaluaciones a los Docentes de Nuevo Ingreso (1ª y 2ª)	a) Garantizar mediante la evaluación del desempeño que los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados favorecen en la práctica el aprendizaje de los alumnos y cumplen con las exigencias propias de su función. b) Otorgar los apoyos necesarios a los docentes y técnico docentes de nuevo ingreso en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados para que alcancen un nivel suficiente de desempeño.
Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión	a) Garantizar mediante Concursos de oposición la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes habiendo ejercido como docentes un mínimo de dos años, realizarán las funciones de Dirección y Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.
Promoción en la Función	a) Fomentar y motivar mediante evaluaciones adicionales a las evaluaciones del desempeño, el desarrollo profesional, el mejoramiento en el desempeño y la idoneidad de conocimientos, capacidades y aptitudes del Personal Docente, Técnico Docente, con Funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica de Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.

Proceso	Objetivos específicos
De Otras Promociones en el Servicio	a) Garantizar mediante Concursos de oposición la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes realizarán las tareas de Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados. b) Impulsar la formación y la experiencia profesionales del personal docente y técnico docente de la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados con base en los resultados de las Evaluaciones del desempeño.
Reconocimiento en el Servicio	a) Fomentar a través de un proceso de selección mediante procedimientos y requisitos, el desarrollo de docentes, técnico docentes y personal con funciones de dirección y supervisión en distintas funciones según sus intereses, capacidades o en atención a las necesidades del Sistema en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.
Permanencia en el Servicio	a) Medir mediante la evaluación del desempeño, la calidad y resultados de la función docente, técnico docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnico Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.

Definición de Procesos de Evaluación del SPD (1)

Procesos	¿Mediante qué se hace?
1. Ingreso al Servicio Profesional Docente	Concursos de oposición
1.1. Evaluaciones a los Docentes de Nuevo Ingreso (1ª y 2ª)	Evaluación del desempeño

Programa de Mediano Plazo para la Evaluación del Servicio Profesional Docente 2015-2020.

Definición de Procesos de Evaluación del SPD (2)

2. Promoción	Según la modalidad y fines que persiga puede hacerse mediante: a) concurso de oposición, b) evaluaciones adicionales y c) evaluación del desempeño
2.1. Promoción a Cargos con Funciones de Dirección y de Supervisión	Concursos de oposición

Definición de Procesos de Evaluación del SPD (3)

3.1. De otras Promociones en el Servicio: Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica

Concursos de oposición

3.2. De otras Promociones en el Servicio: Promoción por incremento de horas

Evaluación del desempeño

Definición de Procesos de Evaluación del SPD (4)

4. Reconocimiento en el Servicio: ATP y Tutoría

Selección mediante procesos de evaluación y establecimiento de requisitos que conforme a los lineamientos expida el Instituto

5. Permanencia en el Servicio

Evaluación del desempeño

Fuente: Construido con base en Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD).

Evaluaciones del Servicio Profesional Docente. Educación Básica y Media Superior, 2015

(19 evaluaciones)

INGRESO (4)	1. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EB) 2. Ingreso al Servicio (Concurso de oposición en EMS) 3. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2014-2015 (EB) 4. Primera Evaluación del Personal Docente y Técnico Docente que ingresó al Servicio Profesional Docente en el ciclo escolar 2014-2015 (EMS)
PROMOCIÓN (6)	1. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EB) 2. Promoción a cargos con Funciones de Dirección (Concurso de oposición en EMS) 3. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EB) 4. Promoción a cargos con Funciones de Supervisión (Concurso de oposición en EMS) 5. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EB) 6. Promoción en el Servicio: ATP (Concurso de oposición en EMS)
RECONOCIMIENTO (4)	1. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación EB) 2. Selección de ATP temporales (Procesos de evaluación EMS) 3. Selección de Tutores (Procedimientos y requisitos EB) 4. Selección de Tutores (Procedimientos y requisitos EMS)
PERMANENCIA (5) TOTAL 19	1. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de Docentes y Técnico Docentes en servicio (EB) 2. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de Docentes, Técnico Docentes en servicio (EMS) 3. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EB) 4. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de supervisión (EB) 5. Evaluación del Desempeño como primera oportunidad para la Permanencia al primer grupo de quienes ejerzan funciones de dirección (EMS) (aplica sólo para Directores con nombramiento definitivos)

Resumen de procesos de evaluación del SPD 2014-2020

(Programa de Mediano Plazo 2015-2020)

Proceso	Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ingreso		2	4	6	6	6	6	6
Promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión		1	6	6	8	8	8	8
Promoción en la función		---	---	2	2	2	2	2
Otras promociones: Incremento de horas		---	---	2	2	2	2	2
Promoción por cambio de categoría		---	---	1	1	1	1	1
<i>Subtotal de Promoción</i>		<i>1</i>	<i>6</i>	<i>11</i>	<i>13</i>	<i>13</i>	<i>13</i>	<i>13</i>
Reconocimiento		4	4	4	4	4	4	4
Permanencia		-	5	10	15	10	10	10
Total		7	19	31	38	33	33	33

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

- Instalación del **mérito** como principio “universal” para el ingreso y desarrollo de la carrera dentro del SPD.
- Docentes como **sujetos de derecho** (corresponsables) en el marco del SPD.
- **Transparencia** con relación a los criterios de evaluación: perfiles, parámetros, indicadores.

El principio de mérito (Longo, 2006)

- **Reclutamiento abierto, de derecho y de hecho**, a todos los candidatos que reúnan los requisitos exigidos.
- **Procedimientos y mecanismos de garantía** para evitar la arbitrariedad, la politización y las prácticas de patronazgo o clientelismo.
- Mecanismos para **garantizar la igualdad efectiva y la no discriminación**, orientadas a la superación de desventajas de cualquier tipo.

Docentes como sujetos de derecho

Artículo 68, LGSPD

- Conocer con al menos 3 meses de anterioridad los perfiles, parámetros e indicadores de los procesos de evaluación
- Recibir junto con los resultados del proceso de evaluación o concurso, el dictamen de diagnóstico que contenga las necesidades de regularización y formación continua que correspondan
- Tener acceso a los programas de capacitación y formación continua
- Programas de inducción, reconocimiento, formación continua, desarrollo de capacidades, regularización, desarrollo de liderazgo y gestión que correspondan
- Derecho de interponer su defensa
- Que la evaluación se efectúe bajo los principios de legalidad, imparcialidad y objetividad.

Docentes como sujetos corresponsables

Artículo 69 de la LGSPD

CUMPLIR:

- Con los procesos establecidos para el INGRESO, PROMOCIÓN, RECONOCIMIENTO Y PERMANENCIA.
- Con el proceso de Inducción al Servicio.
- Prestar los servicios docentes en la Escuela de su adscripción.
- Presentar documentación fidedigna.
- Atender los programas de regularización o formación continua según corresponda.
- ...

Transparencia

perfiles, parámetros, indicadores

- Los participantes tienen el derecho de contar con la información acerca de qué se va a evaluar, cómo se va a evaluar, y todo lo relacionado con el proceso, requisitos, guías de estudio y consecuencias de las evaluaciones.

Dimensiones del perfil de Ingreso para personal Docente y Técnico Docente

Dimensión 1: Conoce a sus alumnos, sabe cómo aprende y lo que deben aprender.

Dimensión 2: Organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.

Dimensión 3: Se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.

Dimensión 4: Asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos

Dimensión 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 promoción a cargos con funciones de Dirección (Directivo)

Dimensión 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.

Dimensión 2: Ejerce una gestión escolar eficaz para la mejora del trabajo en el aula y los resultados educativos de la escuela.

Dimensión 3: Se reconoce como profesional que mejora continuamente para asegurar un servicio educativo de calidad.

Dimensión 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.

Dimensión 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 para promoción a cargos con funciones de Supervisión (Supervisor y otras figuras)

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

Dimensión 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.

Dimensión 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.

Dimensión 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.

Dimensión 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.

Dimensiones del perfil para promoción a cargos con funciones de Asesoría Técnico Pedagógica (ATP)

Para docentes y maestros de taller de lectura y escritura. Lenguaje Oral y Escrito.

Dimensión 1: Sabe cómo aprenden los alumnos y lo que deben aprender, y conoce las prácticas de los docentes y los maestros de taller de lectura y escritura para brindar una asesoría orientada al fortalecimiento de las prácticas de enseñanza del lenguaje oral y escrito.

Dimensión 3: Se reconoce como profesional que mejora continuamente para asesorar a docentes en su práctica profesional.

Dimensión 2: Organiza y pone en práctica la asesoría a docentes y maestros de talleres de lectura para que brinden mejores oportunidades de aprendizaje del lenguaje oral y escrito a sus alumnos.

Dimensión 4: Asume y promueve los principios legales y éticos inherentes a su función y al trabajo educativo para brindar una educación de calidad a sus alumnos.

Dimensión 5: Se vincula con la comunidad en la que esta ubicada la escuela, con diferentes agentes educativos y con los integrantes de la zona escolar para enriquecer los aprendizajes de los alumnos.

Elementos para la Evaluación del Desempeño Docente



LGSPD
(Artículo 14, Fracc. II y III)
FUNCIÓN DOCENTE

Fracción I

Contar con un Marco General de una Educación de Calidad y de **Normalidad Mínima** en el desarrollo del ciclo escolar y la escuela.

Fracción II

Dominio de contenidos. Conocimientos profesionales: Currículo, Pedagogía, Didáctica.

La Planeación

Evaluación de Alumnos

Prácticas Didácticas

Ambiente en el Aula

Logro de aprendizaje de los alumnos

Colaboración en la Escuela

Diálogo con los padres y madres de familia o tutores

Fracción III

Identificar características básicas de desempeño del Personal del Servicio Profesional Docente en **contextos sociales y culturales diversos, para lograr resultados** adecuados de aprendizaje y desarrollo de todos **en un marco de inclusión**



Reflexión Final





Pensemos en Calidad de la Educación como ...

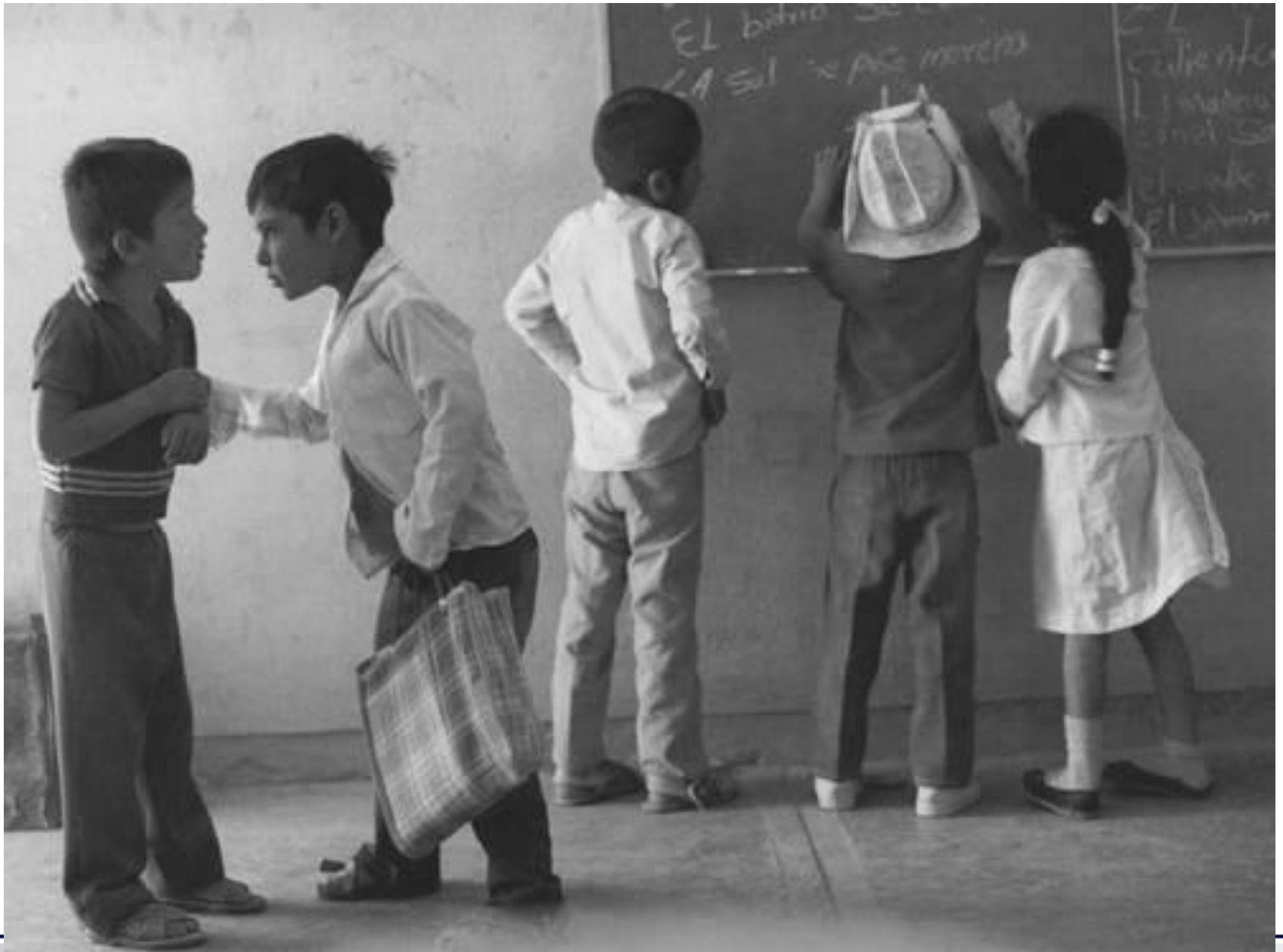
- la capacidad del sistema educativo para que los niños y jóvenes en edad escolar de todos los estratos socio-económicos y de todas las regiones de México, acudan a la escuela, permanezcan en ella hasta el final del trayecto obligatorio y alcancen los niveles de formación deseables.
- la puesta en marcha de un conjunto de *procesos* deliberados, sistemáticos e intencionados, dirigidos a la *mejora* de los *aprendizajes de todos* los alumnos.
- la formación de ciudadanos libres, capaces de elegir y construir un futuro deseable ... que contribuya al crecimiento y desarrollo de México.



El reto mayor de la Reforma

Estamos ante una reforma que refiere a un **cambio cultural de las prácticas educativas vigentes** de docentes, directivos escolares y también de mandos medios y superiores; en donde los estados, la federación y la sociedad civil les corresponde definir de manera innovadora las formas como el sistema tiene que reorganizarse para alcanzar su misión.

Derecho a una Educación de Calidad para Todos





Muchas gracias por su atención

Margarita Zorrilla Fierro

www.inee.edu.mx

Evaluación y Profesionalización Docente

13º Congreso Educativo Internacional
Educar es Trascender

México, D.F., 06 de Marzo de 2015

