

Evaluación del desempeño docente

Contexto, fundamentación y objetivos

La evaluación de desempeño docente se comenzó a implementar el año 2006. En esa fecha, el colegio tenía la necesidad de establecer un criterio común para retroalimentar el desempeño de sus profesores, y mejorar las dificultades que algunos pudieran tener en conocimientos disciplinarios, en didáctica, en elaboración de instrumentos de evaluación o en manejo grupal, entre otros.

Por este motivo, el año 2006 se elaboró en conjunto con los docentes una pauta basada en el Marco para la Buena Enseñanza. El producto fue una pauta demasiado extensa, y que por lo tanto resultaba engorrosa de aplicar y no aportaba la retroalimentación esperada. Por ello, después de numerosos cambios, el colegio decidió cambiar su sistema de evaluación de desempeño el año 2015.

Algunos de los mecanismos de evaluación de desempeño que la evidencia destaca son:

- Autoevaluación, basada en la auto-percepción docente sobre su propia práctica
- Evaluación del equipo directivo sobre el docente
- Encuestar la percepción de los propios estudiantes acerca de las prácticas de sus profesores
- Basada en la medición de capacidades o competencias específicas de los docentes, por medio de instrumentos estandarizados.
- Basada en los logros alcanzados por los estudiantes (Tejedor, 2016).

De estas alternativas, el colegio decidió continuar con un sistema basado en la evaluación del equipo directivo sobre los docentes, pero se centró exclusivamente en su desempeño administrativo y compromiso con el PEI (Proyecto educativo institucional). Por otro lado, acordó que la evaluación de la práctica docente se realizaría por medio de una pauta de observación y de acompañamiento de clases, para apoyar en la planificación e implementación de lo planificado.

El **objetivo** propuesto para evaluar el desempeño docente fue:

Retroalimentar bajo un estándar común, y con evidencias concretas, las fortalezas y las áreas de mejora que tienen todos los docentes en el desarrollo y desempeño de sus funciones administrativas y de compromiso con el PEI.

Orientaciones y pasos para replicar

1. Búsqueda de un sistema de evaluación de desempeño docente: se recomienda que cada colegio busque un sistema que responda a sus necesidades. El sistema de este colegio puede servir de base a otros, para que construyan uno apropiado a su realidad.

2. Diseño de pauta: co-participación entre todos los involucrados, como docentes y equipo directivo. Para conocer la pauta elaborada por el colegio TP Aprender, ver adjunto.

3. Definición de responsables: se debe definir encargados en la evaluación de desempeño, según el aspecto a evaluar. En este caso, se encuentra:

- Coordinadora Académica: evalúa la responsabilidad de cada docente en la entrega de cronogramas, planificaciones, guías de aprendizaje.
- Inspectoría: evalúa la puntualidad en la toma los cursos; registro de asistencia, firmas, contenidos y objetivos escritos en los libros de clases, anotaciones en hojas de vida.
- Equipo directivo y Coordinadoras de Ciclo: evalúan el compromiso del docente con el PEI, incorporación de sugerencias, construcción de relaciones profesionales, cumplimiento del perfil docente y de las funciones de la jefatura de curso.

4. Difusión: para dar a conocer la pauta de evaluación de desempeño a los docentes, se sugiere:

- Socializar su fundamentación y los objetivos de implementarla
- Entregar fechas o períodos de aplicación y de retroalimentación de la evaluación de desempeño

5. Frecuencia de aplicación: se recomienda aplicar la pauta de evaluación de desempeño mínimo dos veces al año, una por cada semestre. En este caso, la primera evaluación tiene un valor de un 40% y la segunda un 60%

6. Recomendaciones para completar la pauta: la pauta se aplica a todos los docentes. Para ello, se deben reunir todas las evidencias y se completan las pautas de cada docente con la participación del Equipo Directivo y las Coordinadoras de Ciclo. Se evalúa con notas 1 (no logrado), 2 (semi logrado), 3 (logrado), N/O (no observado).

7. Retroalimentación sobre el desempeño: se sugiere que la retroalimentación al desempeño debe iniciarse reconociendo las fortalezas del evaluado. Luego hacer referencia de las áreas a mejorar con las sugerencias respectivas.

En este colegio, quien entrega la retroalimentación es parte del equipo directivo del colegio. Se realiza en la oficina de la Directora. A partir de dicha conversación, se establecen apoyos o un sistema de monitoreo en los casos que se requiera.

8. Sugerencias respecto a los incentivos asociados a la evaluación:

Se recomienda tener algún tipo de incentivo asociados a la evaluación, y contextualizado a la realidad y posibilidades del colegio.

En el TP Aprender se cuenta con incentivos económicos asociados a la evaluación de desempeño que se distribuyen en los tramos: Destacados y Competentes. Los docentes que aparecen en las categorías de Satisfactorios e Insatisfactorios, no reciben incentivos.

En su experiencia los beneficios económicos han permitido un mayor compromiso de los docentes por cumplir con las metas propuestas.

Impacto

El contar con una evaluación de desempeño, ha permitido al colegio evaluar y retroalimentar a los docentes bajo un estándar común, lo que ha favorecido la transparencia y fluidez del sistema. Por otro lado, la disminución de focos en la evaluación de desempeño, ha facilitado la incorporación de las sugerencias dadas por parte de los docentes.