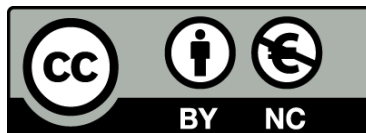


Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso

El caso de la ciudad de Concepción

Kattherinne Maricel Urriola López



Aquesta tesi doctoral està subjecta a la llicència **Reconeixement- NoComercial 3.0. Espanya de Creative Commons.**

Esta tesis doctoral está sujeta a la licencia **Reconocimiento - NoComercial 3.0. España de Creative Commons.**

This doctoral thesis is licensed under the **Creative Commons Attribution-NonCommercial 3.0. Spain License.**



FACULTAD DE PEDAGOGÍA
DEPARTAMENTO DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN EDUCATIVA
PROGRAMA DE DOCTORADO: EDUCACIÓN Y SOCIEDAD

**SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DOCENTE APLICADO EN CHILE.
PERCEPCIONES Y VIVENCIAS DE LOS IMPLICADOS
EN EL PROCESO.
EL CASO DE LA CIUDAD DE CONCEPCIÓN.**

KATHERINNE MARICEL URRIOLA LÓPEZ

Tesis Doctoral para optar al título de Doctor en Educación.

Dirigida por: Dra. Elena Cano García

Barcelona, 2013

ÍNDICE DE ANEXOS

- Anexo 1.** Antecedentes del problema de investigación.
- Anexo 2.** Pauta de Autoevaluación.
- Anexo 3.** Informe de Referencia de Terceros.
- Anexo 4.** Hojas de respuesta módulo 1 del Portafolio. Enseñanza media.
- Anexo 5.** Opciones de OFV – CMO para los productos 1 y 2 del Portafolio.
- Anexo 6.** Hojas de respuesta módulo 2 del Portafolio. Enseñanza Media.
- Anexo 7.** Manual de Portafolio. Educación Media.
- Anexo 8.** Roles de los participantes del estudio de casos.
- Anexo 9.** Dimensiones, preguntas y objetivos del cuestionario de opinión.
- Anexo 10.** Proceso de validación del cuestionario de opinión.
- Anexo 11.** La administración del cuestionario de opinión.
- Anexo 12.** Dimensiones, preguntas y objetivos de las entrevistas.
- Anexo 13.** Correspondencia mantenida con los entrevistados.
- Anexo 14.** Proceso de validación de las entrevistas por parte de los entrevistados.
- Anexo 15.** Base de datos Excel con el vaciado de datos del cuestionario de opinión.
- Anexo 16.** Análisis estadístico (SPSS-X) de las respuestas del cuestionario de opinión.
- Anexo 17.** Respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario de opinión.
- Anexo 18.** Transcripciones literales de las entrevistas.
- Anexo 19.** Registro y reducción de datos mediante el uso de Atlas-ti.
- Anexo 20.** Versiones del mapa de categorías de la información de las entrevistas.

ÍNDICE DE ANEXOS

- Anexo 1.** Antecedentes del problema de investigación.
- Anexo 2.** Pauta de Autoevaluación.
- Anexo 3.** Informe de Referencia de Terceros.
- Anexo 4.** Hojas de respuesta módulo 1 del Portafolio. Enseñanza media.
- Anexo 5.** Opciones de OFV – CMO para los productos 1 y 2 del Portafolio.
- Anexo 6.** Hojas de respuesta módulo 2 del Portafolio. Enseñanza Media.
- Anexo 7.** Manual de Portafolio. Educación Media.
- Anexo 8.** Roles de los participantes del estudio de casos.
- Anexo 9.** Dimensiones, preguntas y objetivos del cuestionario de opinión.
- Anexo 10.** Proceso de validación del cuestionario de opinión.
- Anexo 11.** La administración del cuestionario de opinión.
- Anexo 12.** Dimensiones, preguntas y objetivos de las entrevistas.
- Anexo 13.** Correspondencia mantenida con los entrevistados.
- Anexo 14.** Proceso de validación de las entrevistas por parte de los entrevistados.
- Anexo 15.** Base de datos Excel con el vaciado de datos del cuestionario de opinión.
- Anexo 16.** Análisis estadístico (SPSS-X) de las respuestas del cuestionario de opinión.
- Anexo 17.** Respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario de opinión.
- Anexo 18.** Transcripciones literales de las entrevistas.
- Anexo 19.** Registro y reducción de datos mediante el uso de Atlas-ti.
- Anexo 20.** Versiones del mapa de categorías de la información de las entrevistas.

ANEXO 1

Antecedentes del problema de investigación.

(Textos noticiosos y de opinión que evidencian el carácter conflictivo de la puesta en práctica del sistema de evaluación docente de Chile durante los primeros años de su implementación)

2004 - 2005

**CON GRAN ÉXITO SE DESARROLLÓ MARCHA NACIONAL EN CONTRA DE LA
EVALUACIÓN DOCENTE SIN CARRERA PROFESIONAL**

Con la participación de profesores y profesoras de Arica, Antofagasta, Viña del Mar, Santiago y Concepción, que marcharon por las calles de sus respectivas ciudades, más las asambleas de maestros realizadas en Curicó y Linares, cientos de maestros de todo el país organizadamente y en unidad se movilizaron en solidaridad con los profesores sumariados por no evaluarse y en contra de una sistema de evaluación docente que no contempla una carrera profesional. En nuestra región el punto de reunión fue la Plaza de Armas, en donde el profesorado de la capital en gran número dijo presente en la gran marcha nacional del magisterio.



- **PROFESORES, ALUMNOS Y APODERADOS DE LO PRADO MARCHAN AL MUNICIPIO EN PROTESTA POR DESPIDO DE MAESTRO**

Por la Avda. San Pablo marcharon profesores, estudiantes y apoderados quienes llegaron hasta el frontis de la municipalidad de Lo Prado para exigir la presencia del alcalde Gonzalo Navarrete (quien estaba en viaje de “trabajo” en la ciudad de la Serena) para que dejara sin efecto el injusto despido del querido maestro Héctor Espinoza, quien valientemente ha rechazado todas las presiones para ser evaluado, ya que no está de acuerdo con un sistema de evaluación docente que no contemple una carrera profesional para el profesorado.

- **PRESIDENTE METROPOLITANO EMPLAZA PÚBLICAMENTE A PRESIDENTE NACIONAL DEL COLEGIO DE PROFESORES**

A través de una misiva el líder del magisterio metropolitano, Jorge Abedrapo, solicita a Jorge Pavez explicaciones públicas para el magisterio respecto de la actuación de este último en la pasada asamblea nacional de la orden y del ultimátum entregado a los docentes que no han participado del proceso de evaluación docente 2005.

- **A PESAR DE LAS PRESIONES, LÍDERES DEL MAGISTERIO CONFÍAN EN LA RESISTENCIA DEL PROFESORADO AL ACTUAL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE**

Frente al ultimátum entregado por el Mineduc, la Asociación de Municipalidades de Chile y parte del Directorio Nacional del Colegio de Profesores, encabezado por Jorge Pavez, quienes entregaron como fecha tope el 14 de octubre para que los profesores participen del proceso de evaluación docente, los líderes de la oposición a este acuerdo, Jaime Gajardo y Jorge Abedrapo, en compañía de la dirigente metropolitana Silvia Muñoz, coincidieron en la fuerza del movimiento de rechazo y criticaron la actitud de los dirigentes del profesorado que presionan a sus propios afiliados.

- **DIRIGENTES METROPOLITANOS ENTREGAN PRIMER CATASTRO DE RECHAZO EN LA ENTREGA DE PORTAFOLIOS EL CUAL ALCANZA EL 70% DE RESISTENCIA**

Reafirmando la posición de rechazar el actual proceso de evaluación docente, dirigentes metropolitanos encabezados por Jorge Abedrapo, Raúl Manríquez y Silvia Valdivia entregaron el primer catastro de los profesores que han resistido la entrega de los portafolios, que hasta el momento alcanza el 70, 1% de rechazo, pese a las distintas maniobras de las autoridades de educación para obligar a recibirlos.

GRAN CONVOCATORIA DE MAESTROS EN MARCHA NACIONAL DEL MAGISTERIO

Cerca de tres mil profesores, según las propias estimaciones de Carabineros, concurrieron a la jornada de marcha nacional llevada a cabo en el centro de la capital en respuesta a la primera acción de movilización convocada por el Movimiento por la Dignidad del Magisterio. Luego de una concentración en la Plaza de Armas, los profesores provenientes de distintas regiones, especialmente del sur del país marcharon por el Paseo Ahumada para tomarse la Alameda y terminar su recorrido frente al Ministerio de Educación. Tras la marcha los dirigentes del movimiento se reunieron en la sede de la C.U.T. en donde se llegaron a algunos acuerdos.

Sábado 26 de noviembre de 2005



EVALUACION DOCENTE DEBE SER MODIFICADA

24 Mar 2009.- Tras conocer los resultados de la Evaluación Docente entregados esta mañana por el Mineduc, el Colegio de Profesores de Chile afirmó que dichos resultados “reafirman la necesidad de hacer modificaciones en el proceso de evaluación”.-



Según los resultados entregados el 63,9% de los maestros evaluados alcanzó una calificación competente; el 12,3%, destacada; 22,8%, básica; y el 1,14% insatisfactoria.

Jaime Gajardo, Presidente del Magisterio nacional, estableció que “el resultado describe lo que sucede en cualquier evaluación que se hace, en que hay una mayoría que no está bien, un gran grupo en el medio y una minoría que está muy bien, o sea, la campana de Gauss, que en este caso está corrida hacia la derecha, demostrando que la mayoría ha sido evaluado bien o mejor que otros”. Gajardo, junto a los dirigentes nacionales Hernán González, Olimpia Riveros, Luis Hernández, Juan Soto, Luis Madariaga y Carlos Bastías, estableció que “es tremendamente extraño y no corresponde que la Ministra relacione la evaluación docente con los resultados de la prueba SIMCE, porque este proceso ya lleva 7 años y sin embargo, el nivel de logros del Simce ha sido malo y se ha estancado desde hace años”

“La Ministra también dice que una futura carrera profesional debe estar basada en el desempeño docente, se debe establecer una carrera profesional, es algo que tenemos que reponer, pero tiene que ser con varios pilares, no sólo la excelencia, sino que también se considere la antigüedad, la constancia, el perfeccionamiento, la permanencia” manifestó Gajardo.

Para Gajardo los resultados de la evaluación confirman sus denuncias iniciales, de que “este proceso de la evaluación docente se ha transformado en una razón más de inestabilidad laboral, pues muchos docentes van a perder su fuente laboral y se aumentan las causales hoy para despedir”. “Este proceso reafirma la necesidad de hacer modificaciones, este proceso será maduro si está dentro de una carrera profesional y se acepten las modificaciones que plantea el Magisterio, por ejemplo, que se entreguen los tiempos para hacer el proceso, que exista verdadera apelación, que hagan condiciones de evaluación comunal, que los instrumentos que se aplican sean adecuados a los subsectores” recordó Gajardo.

Además, el Informe dio cuenta de que del porcentaje peor evaluado, 44 profesores, por tercera vez, obtuvieron una calificación insatisfactoria, lo que los deja fuera del sistema. Ante esto Gajardo afirmó que “vamos a defender a los profesores. Reclamamos que ellos no pueden ser declarados insuficientes si no han hecho el proceso, es lo mismo que si un alumno no asiste a una prueba y yo le pongo un dos, ahí estoy evaluando la conducta y no contenidos”.

14 de Marzo 2006

Crónica

MINISTRO ZILIC RESPALDA LA EVALUACIÓN DOCENTE Y HACE LLAMADO A LOS REBELDES

A fin de mes se conocerán los resultados y por primera vez los profesores mal calificados deberán irse del sistema escolar.

"La evaluación docente tiene que existir y tiene que tener consecuencias para los profesores y sostenedores, sean públicos o privados, porque la educación que entregan tiene consecuencias para los alumnos que aprenden poco o mal".

Con esas palabras el nuevo ministro de Educación, Martín Zilic, mostró un fuerte respaldo al sistema de evaluación docente que se aplica a los maestros de todos los establecimientos municipalizados del país, aunque 5 mil profesores se negaron a realizarla.

"Tenemos una total coincidencia con el Colegio de Profesores en esto: la evaluación debe hacerse. En el país todos debemos ser evaluados: los ministros, los alumnos, los médicos y también los profesores", dijo hoy este médico que durante los últimos 6 años se dedicó al área académica, siendo director del Centro de Biotecnología de la U. de Concepción.

Resultados a fin de mes

Agregó que a fines de marzo se darán a conocer los resultados de la tercera evaluación docente realizada en el país, lo que implica que por primera vez habrá profesores que dejarán el sistema escolar tras ser mal calificados en tres ocasiones.

El ministro sostuvo que "debemos crear las confianzas para que los maestros entiendan que esto no se hace en contra de ellos, sino a favor de ellos, para darles a quienes son deficitarios la posibilidad de mejorar".

- Hay 5 mil maestros calificados de insatisfactorio por no evaluarse. ¿Eso se mantiene?

- Sí. De los 18 mil que debían evaluarse, cerca de 2 mil se excusaron y 5 mil se opusieron por la forma más que por el fondo. A ellos quiero hacerles un llamado, porque si los evaluáramos, no más de un 3% o 4% saldrían deficitarios; porque los profesores en Chile son buenos. Vamos a trabajar para convencerlos de que la evaluación es necesaria.

- ¿Cuáles serán las primeras medidas que va a tomar el gobierno para mejorar la calidad de la educación?

- Ver cuáles son los estándares que queremos en Matemática, Lenguaje, Ciencia e Inglés y cómo medimos la aplicación de esos estándares. El tema central es el de calidad.

Zilic agregó que durante esta semana deberán estar definidos los cargos que aún no han sido nominados dentro de la cartera, como Educación Superior y Conicyt, y dijo que determinó que Carlos Concha (de la U. Padre Hurtado y ex funcionario ministerial) asuma en Educación General.

Respecto de los cargos que faltan, admitió que no ha sido fácil lograr un nombre para Educación Superior. En cuanto a los Seremis, sostuvo que serán los intendentes quienes propongan una terna a la Presidenta y ella designará. Sin embargo, abogó por la buena gestión del Seremi Metropolitano, Alejandro Traverso. "Espero que el intendente valore bien su desempeño", dijo. Zilic agregó que otro desafío de importancia será el fortalecer Ciencia y Tecnología. "Tenemos elroyalty y necesitamos que las universidades y empresas chilenas aporten más. Chile tiene en investigación y desarrollo un 0,7% del PIB, y necesitamos elevar eso".

29 de Marzo 2006

Opinión

Por Carolina Velasco, Investigadora.

QUÉ NOS DICEN LOS RESULTADOS

Ayer fueron entregados los resultados del proceso 2005 de evaluación de los profesores municipales. De casi 10.700 maestros que participaron, 37.3% cayó en la categoría "básico", es decir, que tienen un desempeño insuficiente. Sólo un 3.8% cayó en la clasificación más baja, con debilidades en las variables evaluadas, que afectan significativamente el quehacer docente.

La pregunta es cómo leer estos indicadores. La principal debilidad de esta evaluación es que no mide el desempeño del docente en cuanto a sus resultados -si los niños aprenden o no- sino sólo el proceso de enseñanza (preparación y realización de clases). Ello hace suponer que lo que se está midiendo no guarda relación con la capacidad de traspasar conocimientos a los estudiantes. Lo anterior se ve reflejado en el bajo porcentaje que es clasificado en la categoría más baja, lo que no se condice con el magro desempeño de los establecimientos.

Aunque el gran mérito de la evaluación docente es haber logrado introducir el concepto de medición de desempeño en el magisterio, las consideraciones anteriores, sumadas al hecho de que sólo 1 docente deba abandonar el sistema tras ser calificado por tercera vez como insatisfactorio, y que 5.000 maestros se hayan negado a participar en el proceso, cuestiona la credibilidad del sistema y su efectividad como aporte para mejorar la calidad.

El tema deja dos claves: así como el 61% de los docentes podrá optar a un premio de entre un 15 y 25% de su sueldo por 4 años, los que fueron mal evaluados -o que se resistieron al proceso-, deben enfrentar consecuencias reales. Y la medición, si va a ser aplicada a nivel general, debe medir los aprendizajes. Los padres tienen derecho a saber en qué manos están dejando la educación de sus hijos.

29 de Marzo 2006

Nacional
M. G. Dalgarrando

DOCENTE PASÓ DE REBELDE A DESTACADA

De profesora "rebelde" que en un principio no se quiso evaluar, a docente calificada como "destacada" en la evaluación docente 2005.

Mariana Campos le hizo clases, el año pasado, al tercero básico de la Escuela Doctor Sótero del Río de La Florida y gracias a sus métodos constructivistas, donde los niños van generando de a poco sus conocimientos con clases participativas, expresándose oralmente y con mucho trabajo de grupo, logró uno de los tres reconocimientos que obtuvo su comuna.

"Estoy de acuerdo con la evaluación porque en todo sistema uno debe calificarse, no tanto como para que te castiguen sino para medirnos y ver en qué calidad profesional estamos y de ahí superarse", dice la profesora que lleva 20 años trabajando en este colegio con niños de alta vulnerabilidad social.

A pesar del premio, no se declaró completamente conforme con el sistema de medición, porque el trabajo se mide a través de todo el año y la clase filmada, puede no ser muy fiable. "La clase con el video es preparada, no es que lleguen y te tomen la clase que tú estás haciendo. Puede que no sea muy representativo".

29 de Marzo 2006

Nacional
M. G. Dalgarrando

ZALAUQUETT: NIÑOS SE PIERDEN A CAUSA DE CLASES MEDIOCRES

"Considero los resultados, por decir lo menos, mediocres", dijo el presidente de la Comisión de Educación de la Asociación Chilena de Municipalidades, Pablo Zalaquett, cuando recién se confirmaron los resultados de la evaluación docente, que estima que 4.394 profesores de los 10.695 sometidos a la medición están bajo el nivel de competencia profesional.

"El 41% de los profesores quedan clasificados entre insatisfactorios y básicos; es decir, no generan mayor valor para la formación de los niños", afirmó el alcalde de La Florida. Su propuesta fue que los docentes mal evaluados por primera vez -ya que recién luego de tres "insatisfactorios" se les despide- no tengan un curso a su cargo, y que cuenten con un profesor tutor junto a ellos, medida que el Ministerio de Educación impone sólo cuando tienen mala nota por segunda vez.

"Que un profesor sea básico o insatisfactorio por dos años, significa que ese alumno o esa generación se está perdiendo", dijo el alcalde Zalaquett, quien manifestó su disconformidad con el sistema de evaluación que se aplica. Está determinado en 40% por la evaluación del mismo y la de sus pares, y el otro 60% tiene un componente planificable, como el video que filma una clase y del cual los profesores conocen con anterioridad.

FLEXIBILIDAD

EL EDIL propuso planes de retiro para los mayores de 50 años con peor desempeño que los de 31 hasta 50 años.

23 de Julio 2008

Nacional

COLEGIO DE PROFESORES PIDE SUSPENSIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE

El máximo representante del gremio, Jaime Gajardo, dijo que la suspensión sería "por todo este año". Además aclaró que el magisterio "organizará un sistema de defensa" para los docentes que rechacen la propuesta del Mineduc.

SANTIAGO.- Pese a la advertencia efectuada por la ministra de Educación, Mónica Jiménez, quien dijo que los profesores que no entreguen el portafolios obtendrán "la peor clasificación (...) que se entiende como ineficiente", el presidente del gremio, Jaime Gajardo, insistió con mantener la postura de "suspender el proceso de la evaluación docente", lo que fue apoyado por la mayoría en la Consulta Nacional del 20 de junio.

"Nosotros decimos: se suspende la evaluación docente para que construyamos la carrera profesional y dentro de ella esté la evaluación docente", explicó Gajardo, asegurando que los profesores que presenten su rechazo tendrán ayuda legal.

"El Colegio de Profesores va a organizar un sistema de defensa (...) si en una comuna la mayoría no entrega el portafolio y se mantiene una unidad gremial entorno al Colegio (de Profesores), no los pueden despedir a todos", dijo el máximo representante en respuesta a lo que estipula la ley, que establece que a la tercera nota deficiente, éste debe retirarse del sistema escolar.

Pese a que la postura del magisterio se mantiene firme hacia la suspensión de la evaluación, Gajardo aseguró que los docentes están de acuerdo con ésta, no obstante, "tiene que ser dentro de una carrera profesional", por lo que la "suspensión es para todo este año".

"Durante todo este semestre se conversó con el ministerio de Educación para que hiciera 6 modificaciones al proceso de evaluación, que son más bien técnicas (...) el instrumento que se está aplicando debe tener modificaciones que nos las ha querido aceptar el ministerio", reclamó.

En esta línea, el representante de los profesores indicó que "queremos recoger la palabra de la Presidenta (Michelle Bachelet) que este año en el 21 de mayo dijo: *este es el año de la educación y junto con los maestros vamos a construir la carrera profesional*".

Ruiz-Esquide critica a Gajardo

En el mismo sentido, el parlamentario Mariano Ruiz-Esquide (DC) señaló que las declaraciones de Gajardo, quien también señaló que el Gobierno pretende "castigar más que formar a los educadores" con el sistema de evaluación, eran una "exageración".

El legislador indicó que "evaluar a las personas es absolutamente legítimo para cualquier institución, por lo tanto decir que existe un ánimo de castigar más que evaluar me parece una exageración".

Ruiz-Esquide indicó que los reclamos de los docentes le parecen fuera de lugar. "Eso (la evaluación docente) fue aceptado por los profesores y no me parece que se venga a cuestionar ahora", señaló el senador.

Pauta de Autoevaluación

Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente

2011

RUT

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	---	----------------------

Comuna

<input type="text"/>

Presentación

La Pauta de Autoevaluación se estructura a partir de los cuatro dominios del Marco para la Buena Enseñanza (MBE). A través de ella se le invita a reflexionar acerca de su propio desempeño profesional durante este último año.

Este instrumento está en concordancia con el enfoque formativo que tiene la evaluación docente, en tanto constituye una invitación a revisar el MBE y aplicarlo a su práctica.

En la Pauta se presenta una selección de descriptores del MBE desglosados en conductas observables que permiten evaluar su nivel de desempeño docente a partir del cumplimiento de las prácticas pedagógicas mencionadas.

Es importante considerar que es esperable que sus apreciaciones varíen entre los distintos aspectos evaluados, ya que por lo general los profesionales no se desempeñan de una misma forma en todas las dimensiones involucradas en su trabajo. En la medida que usted pueda efectivamente reflexionar acerca de su desempeño, identificando los aspectos más sobresalientes de su trabajo, aquellos que se encuentran en un nivel de desarrollo adecuado, y los que requieren mejorar, este ejercicio de autoevaluación será de utilidad para su desarrollo profesional.



RUT -

Comuna

Instrucciones

A continuación usted encontrará una serie de descriptores del MBE desglosados en conductas (indicadores) que debieran formar parte de su práctica habitual. Para realizar su autoevaluación, frente a cada descriptor siga los siguientes pasos:

PASO 1

Lea atentamente el descriptor del MBE.

Descriptor:

A.2.3 Conoce las fortalezas y debilidades de sus estudiantes respecto de los contenidos que enseña.

PASO 2

Lea cada indicador y reflexione si forma parte de su práctica docente habitual.

Indicadores:

Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Planifico mis clases adelantándome a los contenidos de aprendizaje que típicamente presentan mayor dificultad para mis alumnos.
- Desarrollo mis clases considerando los contenidos que mis alumnos conocen por experiencia en sus hogares o comunidad.
- Implemento acciones para identificar y apoyar las debilidades de mis alumnos.
- Implemento acciones para identificar y potenciar los talentos de mis alumnos.

PASO 3

Para definir el nivel de desempeño con que se evalúa:

Determine cuántos indicadores forman parte de su práctica habitual.

Y

ENNEGREZCA el círculo ● que corresponda a su nivel de desempeño, considerando que:

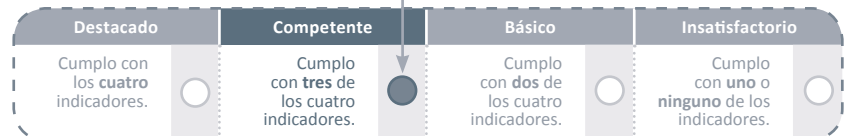
Destacado: cumple con los **cuatro** indicadores.

Competente: cumple con **tres** de los cuatro indicadores.

Básico: cumple con **dos** de los cuatro indicadores.

Insatisfactorio: cumple con **uno o ninguno** de los cuatro indicadores.

EJEMPLO



Por favor, complete la Pauta de Autoevaluación utilizando lápiz pasta y letra imprenta legible. Registre su RUT y comuna en cada hoja.

En caso que usted deje **algún descriptor sin contestar**, este se considerará automáticamente en nivel **Insatisfactorio**.

Esta pauta es **autocopiativa**, por lo tanto, cuide que al marcar sus respuestas estas se traspasen a las hojas de copia. Devuelva al Coordinador Comunal de Evaluación el **original** de su Pauta de Autoevaluación. Usted **debe conservar la copia** de este instrumento (hojas amarillas).

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

Dominio A: Preparación de la enseñanza

1 **Descriptor:**
A.1.3 Comprende la relación de los contenidos que enseña con los de otras disciplinas.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Relaciono conceptos centrales de la disciplina que enseñó con los de otras disciplinas afines.
- Genero situaciones de aprendizaje que permiten a los alumnos analizar un problema de la vida cotidiana integrando la perspectiva de distintas disciplinas.
- Fortalezco en mis alumnos habilidades requeridas para el aprendizaje en distintas disciplinas.
- Promuevo que mis alumnos aporten con aplicaciones o ejemplos de otras disciplinas al contenido estudiado.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

2 **Descriptor:**
A.2.3 Conoce las fortalezas y debilidades de sus estudiantes respecto de los contenidos que enseña.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Planifico mis clases adelantándome a los contenidos de aprendizaje que típicamente presentan mayor dificultad para mis alumnos.
- Desarrollo mis clases considerando los contenidos que mis alumnos conocen por experiencia en sus hogares o comunidad.
- Implemento acciones para identificar y apoyar las debilidades de mis alumnos.
- Implemento acciones para identificar y potenciar los talentos de mis alumnos.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

Dominio A: Preparación de la enseñanza

1 **Descriptor:**
A.1.3 Comprende la relación de los contenidos que enseña con los de otras disciplinas.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Relaciono conceptos centrales de la disciplina que enseño con los de otras disciplinas afines.
- Genero situaciones de aprendizaje que permiten a los alumnos analizar un problema de la vida cotidiana integrando la perspectiva de distintas disciplinas.
- Fortalezco en mis alumnos habilidades requeridas para el aprendizaje en distintas disciplinas.
- Promuevo que mis alumnos aporten con aplicaciones o ejemplos de otras disciplinas al contenido estudiado.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

2 **Descriptor:**
A.2.3 Conoce las fortalezas y debilidades de sus estudiantes respecto de los contenidos que enseña.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Planifico mis clases adelantándome a los contenidos de aprendizaje que típicamente presentan mayor dificultad para mis alumnos.
- Desarrollo mis clases considerando los contenidos que mis alumnos conocen por experiencia en sus hogares o comunidad.
- Implemento acciones para identificar y apoyar las debilidades de mis alumnos.
- Implemento acciones para identificar y potenciar los talentos de mis alumnos.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

3 **Descriptor:**
A.5.4 Las estrategias de evaluación ofrecen a los estudiantes oportunidades equitativas para demostrar lo que han aprendido.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Aplico actividades de evaluación que me permiten identificar los distintos niveles de aprendizaje que presentan mis alumnos.
- Diseño evaluaciones que me dan información acerca de cómo progresan los aprendizajes de mis alumnos a lo largo de un período.
- Evalúo a mis alumnos permitiéndoles aplicar los contenidos aprendidos.
- Utilizo evaluaciones que permiten a los alumnos demostrar su nivel de comprensión a través de diversas formas.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

Dominio B:
Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

4 **Descriptor:**
B.1.1 Establece un clima de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas con sus alumnos.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Genero un ambiente de confianza en que los alumnos se sienten acogidos y seguros.
- Escucho respetuosamente a los alumnos y comento sus aportes, valorándolos y enriqueciéndolos.
- Propicio que los estudiantes pregunten y cuestionen de forma respetuosa.
- Doy espacio para que todos los alumnos expresen sus opiniones, no solo los más aventajados.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

3 **Descriptor:**
A.5.4 Las estrategias de evaluación ofrecen a los estudiantes oportunidades equitativas para demostrar lo que han aprendido.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Aplico actividades de evaluación que me permiten identificar los distintos niveles de aprendizaje que presentan mis alumnos.
- Diseño evaluaciones que me dan información acerca de cómo progresan los aprendizajes de mis alumnos a lo largo de un período.
- Evalúo a mis alumnos permitiéndoles aplicar los contenidos aprendidos.
- Utilizo evaluaciones que permiten a los alumnos demostrar su nivel de comprensión a través de diversas formas.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

Dominio B:
Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

4 **Descriptor:**
B.1.1 Establece un clima de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas con sus alumnos.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Genero un ambiente de confianza en que los alumnos se sienten acogidos y seguros.
- Escucho respetuosamente a los alumnos y comento sus aportes, valorándolos y enriqueciéndolos.
- Propicio que los estudiantes pregunten y cuestionen de forma respetuosa.
- Doy espacio para que todos los alumnos expresen sus opiniones, no solo los más aventajados.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

5 **Descriptor:**
B.2.3 Favorece el desarrollo de la autonomía de los alumnos en situaciones de aprendizaje.

Indicadores:

Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Propicio en mis alumnos la indagación y la búsqueda de soluciones propias.
- Incentivo que mis alumnos formulen opiniones propias y las comuniquen a otros.
- Regulo la retroalimentación y guía que doy a mis alumnos de acuerdo al nivel de autonomía que demuestran.
- Enseño a mis alumnos estrategias que les permitan monitorear su nivel de comprensión de los contenidos.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

6 **Descriptor:**
B.4.1 Utiliza estrategias para crear y mantener un ambiente organizado.

Indicadores:

Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Organizo las clases de modo que los alumnos comprendan el sentido de la actividad a realizar y se involucren en ella.
- Realizo transiciones fluidas entre las actividades de aprendizaje que permiten mantener un ambiente organizado en la sala de clases.
- Monitoreo el trabajo realizado por mis alumnos durante el desarrollo de la clase.
- Aprovecho el tiempo de clase de manera que los alumnos estén constantemente realizando actividades relacionadas con el contenido propuesto.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

5 **Descriptor:**
B.2.3 Favorece el desarrollo de la autonomía de los alumnos en situaciones de aprendizaje.

Indicadores:

Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Propicio en mis alumnos la indagación y la búsqueda de soluciones propias.
- Incentivo que mis alumnos formulen opiniones propias y las comuniquen a otros.
- Regulo la retroalimentación y guía que doy a mis alumnos de acuerdo al nivel de autonomía que demuestran.
- Enseño a mis alumnos estrategias que les permitan monitorear su nivel de comprensión de los contenidos.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

6 **Descriptor:**
B.4.1 Utiliza estrategias para crear y mantener un ambiente organizado.

Indicadores:

Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Organizo las clases de modo que los alumnos comprendan el sentido de la actividad a realizar y se involucren en ella.
- Realizo transiciones fluidas entre las actividades de aprendizaje que permiten mantener un ambiente organizado en la sala de clases.
- Monitoreo el trabajo realizado por mis alumnos durante el desarrollo de la clase.
- Aprovecho el tiempo de clase de manera que los alumnos estén constantemente realizando actividades relacionadas con el contenido propuesto.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

7 **Descriptor:**
C.1.1 Comunica a los estudiantes los propósitos de la clase y los aprendizajes a lograr.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Durante la clase comunico a los alumnos los objetivos de aprendizaje que se espera alcanzar.
- Desarrollo los contenidos de manera que los alumnos puedan atribuirles sentido a partir de sus conocimientos previos.
- Explicito a los alumnos la relación entre los objetivos de aprendizaje y cada actividad de la clase, para focalizar sus esfuerzos.
- Relaciono los aprendizajes con su utilidad o aplicación a la realidad.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

8 **Descriptor:**
C.5.4 Orienta a sus estudiantes hacia temáticas ligadas a los objetivos transversales del currículum, con el fin de favorecer su proceso de construcción de valores.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Incorporo actividades que permitan desarrollar la capacidad y voluntad de los alumnos para autorregularse.
- Promuevo que mis alumnos sean personas críticas, reflexivas y con opinión personal.
- Procuero desarrollar la conciencia y capacidad de mis alumnos para poder interactuar activa y respetuosamente en sus entornos sociales y naturales.
- Desarrollo en mis alumnos su capacidad para abordar diferencias de opinión argumentando asertivamente.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

7 **Descriptor:**
C.1.1 Comunica a los estudiantes los propósitos de la clase y los aprendizajes a lograr.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Durante la clase comunico a los alumnos los objetivos de aprendizaje que se espera alcanzar.
- Desarrollo los contenidos de manera que los alumnos puedan atribuirles sentido a partir de sus conocimientos previos.
- Explicito a los alumnos la relación entre los objetivos de aprendizaje y cada actividad de la clase, para focalizar sus esfuerzos.
- Relaciono los aprendizajes con su utilidad o aplicación a la realidad.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

8 **Descriptor:**
C.5.4 Orienta a sus estudiantes hacia temáticas ligadas a los objetivos transversales del currículum, con el fin de favorecer su proceso de construcción de valores.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Incorporo actividades que permitan desarrollar la capacidad y voluntad de los alumnos para autorregularse.
- Promuevo que mis alumnos sean personas críticas, reflexivas y con opinión personal.
- Procuero desarrollar la conciencia y capacidad de mis alumnos para poder interactuar activa y respetuosamente en sus entornos sociales y naturales.
- Desarrollo en mis alumnos su capacidad para abordar diferencias de opinión argumentando asertivamente.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

9 **Descriptor:**
C.6.2 Utiliza estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conciencia de sus logros de aprendizaje.

- Indicadores:**
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.
- Entrego retroalimentación a los alumnos que les permita tomar conciencia del nivel de avance que han logrado.
 - Procuro que los alumnos identifiquen las fortalezas y debilidades que muestran en sus aprendizajes, desarrollando su capacidad de autocrítica.
 - Interactúo con mis alumnos de manera que perciban los errores no como fracasos sino como oportunidades para seguir mejorando.
 - Retroalimento los errores de mis alumnos de tal manera que ellos puedan detectar aquello que los está originando.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

Dominio D:
Responsabilidades profesionales

10 **Descriptor:**
D.1.3 Identifica sus necesidades de aprendizaje y procura satisfacerlas.

- Indicadores:**
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.
- Evalúo constantemente mi práctica docente siendo capaz de identificar mis debilidades o necesidades de desarrollo profesional.
 - Constantemente reviso material bibliográfico actualizado atingente a las disciplinas que enseño.
 - Aprovecho evaluaciones que otros realizan sobre mis prácticas como fuente de reflexión para mejorar.
 - Participo y aprovecho las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece mi establecimiento y/o el sistema educativo.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

9 **Descriptor:**
C.6.2 Utiliza estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conciencia de sus logros de aprendizaje.

- Indicadores:**
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.
- Entrego retroalimentación a los alumnos que les permita tomar conciencia del nivel de avance que han logrado.
 - Procuro que los alumnos identifiquen las fortalezas y debilidades que muestran en sus aprendizajes, desarrollando su capacidad de autocrítica.
 - Interactúo con mis alumnos de manera que perciban los errores no como fracasos sino como oportunidades para seguir mejorando.
 - Retroalimento los errores de mis alumnos de tal manera que ellos puedan detectar aquello que los está originando.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

Dominio D:
Responsabilidades profesionales

10 **Descriptor:**
D.1.3 Identifica sus necesidades de aprendizaje y procura satisfacerlas.

- Indicadores:**
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.
- Evalúo constantemente mi práctica docente siendo capaz de identificar mis debilidades o necesidades de desarrollo profesional.
 - Constantemente reviso material bibliográfico actualizado atingente a las disciplinas que enseño.
 - Aprovecho evaluaciones que otros realizan sobre mis prácticas como fuente de reflexión para mejorar.
 - Participo y aprovecho las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece mi establecimiento y/o el sistema educativo.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

11 **Descriptor:**
D.3.3 Propone formas de abordar las necesidades de apoyo de los alumnos tanto en el aula como fuera de ella.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Monitoreo la evolución de las dificultades y necesidades de desarrollo socioafectivo de mis alumnos.
- Trabajo directamente con los alumnos para apoyar sus dificultades y necesidades de desarrollo socioafectivo tanto dentro del aula como fuera de esta.
- Mantengo informados a mis superiores directos sobre las necesidades de apoyo de mis alumnos.
- Propongo formas concretas de abordar las dificultades y necesidades de desarrollo socioafectivo de mis alumnos a otros docentes que trabajan con ellos.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

12 **Descriptor:**
D.5.2 Conoce las políticas y metas del establecimiento, así como sus normas de funcionamiento y convivencia.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Conozco el proyecto educativo del establecimiento, su reglamento interno y reglamento de evaluación.
- Opino reflexivamente acerca de la implementación de las políticas y metas del establecimiento a fin de mejorarlas.
- Respeto las normas de funcionamiento y de convivencia del establecimiento.
- Propongo mejoras a las normas de funcionamiento y de convivencia del establecimiento.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

RUT -

Comuna

Recuerde: En cada descriptor debe ennegrecer el círculo correspondiente a su desempeño.

11 **Descriptor:**
D.3.3 Propone formas de abordar las necesidades de apoyo de los alumnos tanto en el aula como fuera de ella.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Monitoreo la evolución de las dificultades y necesidades de desarrollo socioafectivo de mis alumnos.
- Trabajo directamente con los alumnos para apoyar sus dificultades y necesidades de desarrollo socioafectivo tanto dentro del aula como fuera de esta.
- Mantengo informados a mis superiores directos sobre las necesidades de apoyo de mis alumnos.
- Propongo formas concretas de abordar las dificultades y necesidades de desarrollo socioafectivo de mis alumnos a otros docentes que trabajan con ellos.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

12 **Descriptor:**
D.5.2 Conoce las políticas y metas del establecimiento, así como sus normas de funcionamiento y convivencia.

Indicadores:
Reflexione acerca del grado en que cada uno de los siguientes indicadores forma parte de su práctica docente habitual.

- Conozco el proyecto educativo del establecimiento, su reglamento interno y reglamento de evaluación.
- Opino reflexivamente acerca de la implementación de las políticas y metas del establecimiento a fin de mejorarlas.
- Respeto las normas de funcionamiento y de convivencia del establecimiento.
- Propongo mejoras a las normas de funcionamiento y de convivencia del establecimiento.

Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Cumplo con los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con tres de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con dos de los cuatro indicadores. <input type="radio"/>	Cumplo con uno o ninguno de los indicadores. <input type="radio"/>

2011

RUT

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Comuna

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Consideraciones contextuales

El Marco para la Buena Enseñanza reconoce la complejidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y los variados contextos culturales en que estos ocurren. Los profesores no enseñan en el vacío; enseñan a alumnos determinados y en contextos específicos, cuyas condiciones y particularidades deben ser consideradas al momento de conducir el proceso de enseñanza y, por lo tanto, al momento de evaluar el desempeño docente.

Si usted considera que existen situaciones o condiciones de la escuela o de sus alumnos que deben ser consideradas para la evaluación de su desempeño profesional, por favor descríbalas brevemente en el siguiente recuadro.

--

Esta hoja de la Autoevaluación quedará en poder de la Comisión Comunal de Evaluación para considerar esta información al momento de analizar su caso.

2011

RUT

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Comuna

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Consideraciones contextuales

El Marco para la Buena Enseñanza reconoce la complejidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y los variados contextos culturales en que estos ocurren. Los profesores no enseñan en el vacío; enseñan a alumnos determinados y en contextos específicos, cuyas condiciones y particularidades deben ser consideradas al momento de conducir el proceso de enseñanza y, por lo tanto, al momento de evaluar el desempeño docente.

Si usted considera que existen situaciones o condiciones de la escuela o de sus alumnos que deben ser consideradas para la evaluación de su desempeño profesional, por favor descríbalas brevemente en el siguiente recuadro.

Conserve esta copia junto con el resto de las hojas amarillas de la Pauta de Autoevaluación.

Informe de Referencia de Terceros

Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente

2011

RUT del docente evaluado

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Comuna en la cual se evalúa

--

Presentación

Este informe ha sido construido en base al Marco para la Buena Enseñanza (MBE) para ser completado por los Directores y Jefes de UTP. Su participación es clave en esta evaluación, ya que:

- ambos conocen en forma **directa y constante** el trabajo del docente y el **contexto** en que lo realiza.
- ambos tienen un rol **protagónico en la gestión educativa** de su establecimiento.

La información que usted entregue en esta evaluación es muy importante, ya que formará parte del **informe individual** que cada docente recibirá en marzo de 2012, y también de los **informes que reciben el Equipo de Gestión de cada establecimiento y el Municipio** (jefe de DAEM o director de la Corporación Educacional y Alcalde), que se entregarán en abril de 2012.

Considere que la evaluación del docente debe corresponder a su **desempeño en el año en curso**. Para realizarla, se sugiere seguir estos pasos:

1. **Lea el instrumento de evaluación completo** para tener claridad sobre qué aspectos se solicita evaluar en los docentes.
2. Identifique en qué aspectos posee suficiente información sobre el desempeño del docente y en cuáles requiere recoger más antecedentes.
3. Defina **acciones específicas a realizar para recoger la información faltante**.
4. **Utilice todas las fuentes disponibles** que le permitan evaluar a los docentes en condiciones similares, tales como:

- ✓ **Registros completados por el docente:** anotaciones en el libro de clases, registros de notas, planificaciones, evaluaciones, informes de reuniones o citas de apoderados, etc.
- ✓ **Participación del docente en instancias del establecimiento:** reuniones de profesores, reuniones de apoderados, capacitaciones, talleres, actividades extraprogramáticas, etc.
- ✓ **Observación directa de la práctica docente:** observación de clase, observación de la interacción del docente con sus alumnos y colegas, etc.
- ✓ **Evaluaciones disponibles:** reportes del equipo de gestión, evaluaciones institucionales, resultados SIMCE, resultados de la evaluación docente de años anteriores, etc.
- ✓ **Entrevistas a otros miembros de la comunidad escolar para conocer el desempeño del docente:** entrevistas a miembros del equipo de gestión, alumnos, otros docentes, etc.



Para guardar un registro resumido de la evaluación de cada uno de sus docentes, puede utilizar el formulario de apoyo disponible en el sitio web www.docentemas.cl en la sección *Directivos*.

Por favor, complete la siguiente información utilizando LETRA MAYÚSCULA:

Antecedentes del Docente Evaluado

Apellido Paterno

Apellido Materno

Nombres

RUT . -

Establecimiento Educacional (señale el nombre completo)

Antecedentes de quien completa este informe

Apellido Paterno

Apellido Materno

Nombres

RUT . -

Cargo que desempeña:

Director

Jefe UTP

Otro (especifique): _____

Antigüedad en dicho cargo en el establecimiento (años y meses):

Años

Meses

Tiempo que conoce profesionalmente al docente evaluado (años y meses):

Años

Meses

Instrucciones

PASO 1

Lea el dominio del MBE.

Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

PASO 2

En cada rúbrica, lea el criterio del MBE. Luego, localice el nivel **COMPETENTE** y lea atentamente las conductas o indicadores asociados.

Reflexione si los indicadores presentados **forman parte de la práctica habitual del docente**. Considere para ello la frecuencia y calidad con que realiza estas conductas.

Estos indicadores pueden recoger en forma completa o parcial lo señalado en el criterio.

Criterio C.4	Optimiza el uso del tiempo disponible para la enseñanza.				
8	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	Aprovecha el tiempo de clase en actividades relevantes para el logro de los objetivos de aprendizaje. O Las clases comienzan puntualmente y el material necesario está disponible para cada actividad.	1 Aprovecha el tiempo de clase en actividades relevantes para el logro de los objetivos de aprendizaje. Y Las clases comienzan puntualmente y el material necesario está disponible para cada actividad. 2	Aprovecha el tiempo de clase en actividades relevantes para el logro de los objetivos de aprendizaje. Y Las clases comienzan puntualmente y el material necesario está disponible para cada actividad. Y <i>Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).</i>

Solo si marcó Destacado, fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)

PASO 3

Ennegrezca el casillero correspondiente al nivel de desempeño que evalúa, considerando que:

- Si el docente cumple con las dos conductas o indicadores de Competente y, además, reúne *otras condiciones* que lo hacen sobresalir, entonces **marque Destacado y fundamente su evaluación**, describiendo la conducta sobresaliente en el recuadro asignado.
- Si cumple habitualmente con *ambas* conductas, marque **Competente**.
- Si cumple habitualmente con *una* de ellas, marque **Básico e indique con cuál de las dos conductas cumple**, encerrándola en un círculo.
- Si no cumple habitualmente con *ninguna* de ellas, marque **Insatisfactorio**.
- Si usted no dispone de información suficiente para emitir un juicio marque **"S/I"** (Sin Información).

Básico <input checked="" type="radio"/>
Aprovecha el tiempo de clase en actividades relevantes para el logro de los objetivos de aprendizaje. O Las clases comienzan puntualmente y el material necesario está disponible para cada actividad.

Las condiciones que detalle deben estar relacionadas con el criterio asociado a cada rúbrica. En el caso del ejemplo que se muestra, una justificación podría ser:

"El profesor siempre tiene preparado otro material atinente al objetivo de aprendizaje, para aquellos alumnos que terminan antes las actividades".

Si al marcar el nivel Destacado **usted no fundamenta**, se asignará al docente el nivel inmediatamente anterior (Competente).

Una muestra de las fundamentaciones será analizada por el Sistema de Evaluación para conocer las razones que los directores y jefes de UTP emplean para calificar el desempeño de sus docentes como Destacado.



Para emitir un juicio sobre el desempeño del docente, en cada rúbrica usted necesitará contar con información de las dos conductas o indicadores que allí aparecen. Si no dispone de información de uno de ellos o de ambos y no tiene forma de recabarla, marque la opción "S/I" (Sin Información). **Esto NO implicará un puntaje negativo, por lo que NO perjudicará la evaluación del docente.**

RUT del docente evaluado

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Comuna en la cual se evalúa

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Dominio A: Preparación de la enseñanza

Criterio A.2		<i>Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.</i>			
1	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	Demuestra conocimiento de los contextos personales y sociales de los alumnos que influyen en el aprendizaje. O Integra las experiencias de sus alumnos en la preparación de sus clases.	Demuestra conocimiento de los contextos personales y sociales de los alumnos que influyen en el aprendizaje. Y Integra las experiencias de sus alumnos en la preparación de sus clases.	Demuestra conocimiento de los contextos personales y sociales de los alumnos que influyen en el aprendizaje. Y Integra las experiencias de sus alumnos en la preparación de sus clases. Y <i>Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).</i>
Solo si marcó Destacado , fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)					

Criterio A.4		Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.			
2	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	<p>Elabora secuencias de actividades en que desarrolla contenidos y habilidades coherentes con el marco curricular nacional.</p> <p>O</p> <p>Los materiales y recursos que escoge favorecen el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Elabora secuencias de actividades en que desarrolla contenidos y habilidades coherentes con el marco curricular nacional.</p> <p>Y</p> <p>Los materiales y recursos que escoge favorecen el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Elabora secuencias de actividades en que desarrolla contenidos y habilidades coherentes con el marco curricular nacional.</p> <p>Y</p> <p>Los materiales y recursos que escoge favorecen el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.</p> <p>Y</p> <p>Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).</p>
Solo si marcó Destacado, fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)					

Criterio A.5		Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permiten a todos los alumnos demostrar lo aprendido.			
3	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	<p>Diseña diferentes estrategias de evaluación apropiadas a los contenidos y/o habilidades que trabaja.</p> <p>O</p> <p>Diseña evaluaciones que permiten que todos los alumnos puedan demostrar su nivel de comprensión a través de diversas formas.</p>	<p>Diseña diferentes estrategias de evaluación apropiadas a los contenidos y/o habilidades que trabaja.</p> <p>Y</p> <p>Diseña evaluaciones que permiten que todos los alumnos puedan demostrar su nivel de comprensión a través de diversas formas.</p>	<p>Diseña diferentes estrategias de evaluación apropiadas a los contenidos y/o habilidades que trabaja.</p> <p>Y</p> <p>Diseña evaluaciones que permiten que todos los alumnos puedan demostrar su nivel de comprensión a través de diversas formas.</p> <p>Y</p> <p>Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).</p>
Solo si marcó Destacado, fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)					

RUT del docente evaluado

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Comuna en la cual se evalúa

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Dominio B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

Criterio B.2		<i>Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.</i>			
4	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	<p>Propicia que los alumnos indaguen y encuentren soluciones propias.</p> <p>O</p> <p>Demuestra confianza en que todos sus alumnos pueden lograr importantes avances en su aprendizaje.</p>	<p>Propicia que los alumnos indaguen y encuentren soluciones propias.</p> <p>Y</p> <p>Demuestra confianza en que todos sus alumnos pueden lograr importantes avances en su aprendizaje.</p>	<p>Propicia que los alumnos indaguen y encuentren soluciones propias.</p> <p>Y</p> <p>Demuestra confianza en que todos sus alumnos pueden lograr importantes avances en su aprendizaje.</p> <p>Y</p> <p>Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).</p>
Solo si marcó Destacado , fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)					

Criterio B.3		Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.			
5	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	<p>Establece normas de convivencia claras y conocidas para todos los alumnos.</p> <p>O</p> <p>Frente a disrupciones, logra de manera constructiva y formativa que se restablezca la convivencia en el aula.</p>	<p>Establece normas de convivencia claras y conocidas para todos los alumnos.</p> <p>Y</p> <p>Frente a disrupciones, logra de manera constructiva y formativa que se restablezca la convivencia en el aula.</p>	<p>Establece normas de convivencia claras y conocidas para todos los alumnos.</p> <p>Y</p> <p>Frente a disrupciones, logra de manera constructiva y formativa que se restablezca la convivencia en el aula.</p> <p>Y</p> <p><i>Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).</i></p>
Solo si marcó Destacado , fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)					

Criterio B.4		Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.			
6	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	<p>Aprovecha los recursos y espacios disponibles en el establecimiento para potenciar el aprendizaje de los alumnos.</p> <p>O</p> <p>Utiliza el entorno social, natural y cultural del establecimiento como recurso de aprendizaje.</p>	<p>Aprovecha los recursos y espacios disponibles en el establecimiento para potenciar el aprendizaje de los alumnos.</p> <p>Y</p> <p>Utiliza el entorno social, natural y cultural del establecimiento como recurso de aprendizaje.</p>	<p>Aprovecha los recursos y espacios disponibles en el establecimiento para potenciar el aprendizaje de los alumnos.</p> <p>Y</p> <p>Utiliza el entorno social, natural y cultural del establecimiento como recurso de aprendizaje.</p> <p>Y</p> <p><i>Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).</i></p>
Solo si marcó Destacado , fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)					

RUT del docente evaluado

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Comuna en la cual se evalúa

--

Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

Criterio C.2

Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.

7	S/I	Insatisfactorio	Básico	Competente	Destacado
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	Insta a los alumnos a aplicar lo aprendido a situaciones significativas para ellos. O Realiza actividades de clase que mantienen interesados a los alumnos.	Insta a los alumnos a aplicar lo aprendido a situaciones significativas para ellos. Y Realiza actividades de clase que mantienen interesados a los alumnos.	Insta a los alumnos a aplicar lo aprendido a situaciones significativas para ellos. Y Realiza actividades de clase que mantienen interesados a los alumnos. Y Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).

*Solo si marcó **Destacado**, fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)*

--

Criterio C.4		Optimiza el uso del tiempo disponible para la enseñanza.			
8	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	Aprovecha el tiempo de clase en actividades relevantes para el logro de los objetivos de aprendizaje. O Las clases comienzan puntualmente y el material necesario está disponible para cada actividad.	Aprovecha el tiempo de clase en actividades relevantes para el logro de los objetivos de aprendizaje. Y Las clases comienzan puntualmente y el material necesario está disponible para cada actividad.	Aprovecha el tiempo de clase en actividades relevantes para el logro de los objetivos de aprendizaje. Y Las clases comienzan puntualmente y el material necesario está disponible para cada actividad. Y <i>Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).</i>
<i>Solo si marcó Destacado, fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)</i>					

Criterio C.5		Promueve el desarrollo del pensamiento.			
9	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	Crea espacios para que sus alumnos compartan sus hallazgos y trabajos con otros. O Propicia que los alumnos planteen diversos puntos de vista desarrollando así su pensamiento reflexivo.	Crea espacios para que sus alumnos compartan sus hallazgos y trabajos con otros. Y Propicia que los alumnos planteen diversos puntos de vista desarrollando así su pensamiento reflexivo.	Crea espacios para que sus alumnos compartan sus hallazgos y trabajos con otros. Y Propicia que los alumnos planteen diversos puntos de vista desarrollando así su pensamiento reflexivo. Y <i>Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).</i>
<i>Solo si marcó Destacado, fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)</i>					

Dominio D: Responsabilidades profesionales

Criterio D.1		<i>El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.</i>			
10	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	Reformula sus prácticas pedagógicas cuando se requiere. O Busca instancias para actualizarse y desarrollarse profesionalmente.	Reformula sus prácticas pedagógicas cuando se requiere. Y Busca instancias para actualizarse y desarrollarse profesionalmente.	Reformula sus prácticas pedagógicas cuando se requiere. Y Busca instancias para actualizarse y desarrollarse profesionalmente. Y Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).
<i>Solo si marcó Destacado, fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)</i>					

Criterio D.2		<i>Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.</i>			
11	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	Trabaja en forma colaborativa con otros docentes aportando con sus conocimientos y experiencias. O Muestra una actitud abierta a sugerencias referidas a sus prácticas.	Trabaja en forma colaborativa con otros docentes aportando con sus conocimientos y experiencias. Y Muestra una actitud abierta a sugerencias referidas a sus prácticas.	Trabaja en forma colaborativa con otros docentes aportando con sus conocimientos y experiencias. Y Muestra una actitud abierta a sugerencias referidas a sus prácticas. Y Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).
<i>Solo si marcó Destacado, fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)</i>					

Criterio D.4 Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados¹.					
12	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	<p>Informa directa o indirectamente² a padres y apoderados de las dificultades y avances de los alumnos.</p> <p>O</p> <p>Promueve la participación de padres y apoderados en diversas actividades del establecimiento (talleres, actividades recreativas u otras).</p>	<p>Informa directa o indirectamente² a padres y apoderados de las dificultades y avances de los alumnos.</p> <p>Y</p> <p>Promueve la participación de padres y apoderados en diversas actividades del establecimiento (talleres, actividades recreativas u otras).</p>	<p>Informa directa o indirectamente² a padres y apoderados de las dificultades y avances de los alumnos.</p> <p>Y</p> <p>Promueve la participación de padres y apoderados en diversas actividades del establecimiento (talleres, actividades recreativas u otras).</p> <p>Y</p> <p><i>Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).</i></p>

- 1 Si está evaluando a un docente que trabaja en Educación de Adultos sin figura de apoderado, puede marcar S/I. Esto no perjudicará el desempeño del docente.
2 Refiere a cualquier manera de informar a los apoderados de forma presencial o no presencial, como por ejemplo, informar a través del profesor jefe, enviando una comunicación, solicitando firmar alguna evaluación aplicada al alumno, etc.

*Solo si marcó **Destacado**, fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)*

Criterio D.5 Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.					
13	S/I <input type="radio"/>	Insatisfactorio <input type="radio"/>	Básico <input type="radio"/>	Competente <input type="radio"/>	Destacado <input type="radio"/>
		No cumple la condición establecida para el Nivel Básico.	<p>Conoce y cumple las normas de funcionamiento administrativo del establecimiento.</p> <p>O</p> <p>Opina reflexivamente acerca de la implementación de las metas y proyectos de su establecimiento.</p>	<p>Conoce y cumple las normas de funcionamiento administrativo del establecimiento.</p> <p>Y</p> <p>Opina reflexivamente acerca de la implementación de las metas y proyectos de su establecimiento.</p>	<p>Conoce y cumple las normas de funcionamiento administrativo del establecimiento.</p> <p>Y</p> <p>Opina reflexivamente acerca de la implementación de las metas y proyectos de su establecimiento.</p> <p>Y</p> <p><i>Reúne otras condiciones que lo hacen sobresalir en el criterio (justifique en el recuadro siguiente).</i></p>

*Solo si marcó **Destacado**, fundamente aquí describiendo la(s) conducta(s) sobresaliente(s)*

RUT del docente evaluado

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Comuna en la cual se evalúa

Información Complementaria

Las preguntas que se presentan a continuación se orientan a conocer aspectos particulares de docentes evaluados con anterioridad.

1. ¿Este docente ha sido evaluado anteriormente a través del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente?

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1 | Sí (pase a la pregunta 2) |
| 2 | No (pase a la página siguiente) |
| 3 | No sé (pase a la página siguiente) |

2. ¿Qué acciones hizo usted a partir del resultado de evaluación obtenido por este profesor?

- | | |
|---|---|
| A | Lo motivé a asistir a una instancia de capacitación |
| B | Propicié que trabajara con sus colegas |
| C | Reconocí su desempeño ante la comunidad educativa |
| D | Analicé y discutí los resultados en conjunto con el profesor |
| E | Monitoreé y retroalimenté su desempeño a lo largo del año |
| F | Propicié jornadas de reflexión con mis docentes a partir de los resultados de la evaluación |
| G | Otro. ¿Cuál? |
-

3. Marque la afirmación que mejor refleja su apreciación respecto del desempeño actual de este docente en comparación con la evaluación anterior:

- | | |
|---|---|
| 1 | Su desempeño muestra cambios positivos |
| 2 | Su desempeño es similar al de la vez anterior |
| 3 | Su desempeño muestra mayores debilidades |

Justifique su respuesta con aspectos concretos que usted ha observado en la evolución del desempeño de este docente. Descríbalos brevemente:

RUT del docente evaluado

		.				.					-	
--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--

Comuna en la cual se evalúa

--

CONSIDERACIONES CONTEXTUALES

El Marco para la Buena Enseñanza reconoce la complejidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje y los variados contextos culturales en que estos se desarrollan. Los profesores enseñan a alumnos determinados y en contextos específicos, cuyas particularidades deben ser consideradas al momento de conducir la enseñanza y, por lo tanto, al momento de evaluar el desempeño docente.

Si usted considera que existen situaciones o condiciones de la escuela o de sus alumnos que afectan positiva o negativamente el desempeño profesional del docente que evalúa, descríbalas brevemente en el siguiente recuadro.

Apreciación sobre fortalezas y debilidades del docente

Los Directores y Jefes de UTP son quienes mejor conocen la práctica diaria de los docentes, manejando información relevante de su desempeño que puede no estar incorporada en esta pauta de evaluación, y que resulta fundamental de considerar al momento de evaluarlos.

En el recuadro siguiente, describa uno o más aspectos del desempeño del docente que considera relevantes para complementar la evaluación entregada en esta pauta. Procure incluir tanto aspectos positivos como también los que requeriría desarrollar o mejorar.

Esta información será conocida por la Comisión Comunal de Evaluación al momento de analizar los resultados del docente.

Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente

Hojas de Respuesta **MÓDULO 1** Portafolio 2011 Educación Media

Instrucciones para completar las Hojas de Respuesta:

- Guarde estas Hojas de Respuesta en un computador y trabaje sobre esa versión.
- Desarrolle cada producto y subproducto del Módulo 1, siguiendo las instrucciones de su Manual Portafolio.
- El archivo word está preestablecido para utilizar interlineado sencillo y letra tipo Times New Roman, tamaño 12. Respete este interlineado, tipo de letra y tamaño. No se corregirán Hojas de Respuesta escritas a mano.
- **Respete los márgenes de los recuadros**, pues lo que esté fuera del espacio asignado no será considerado en su evaluación. No borre nada de lo que viene escrito en estas Hojas de Respuesta.
- Escriba su RUT y sector en el margen superior de todas las hojas que envíe, incluyendo las fotocopias.
 - Si hace doble clic en cualquier casillero "RUT" o "Sector" y escribe en él, esta información se repetirá automáticamente en todas las Hojas de Respuesta.
 - Si usted quiere, puede escribir a mano su RUT y sector en las Hojas de Respuesta y en las fotocopias que envíe. Esta es la única información que puede estar escrita a mano.
- Entregue sus Hojas de Respuesta impresas en papel tamaño carta.

Sector:

MÓDULO 1: UNIDAD PEDAGÓGICA

Producto 1 Unidad pedagógica

Subproducto 1.1

Descripción de la unidad pedagógica



Describa la unidad pedagógica utilizando los recuadros y tablas correspondientes a este subproducto. Considere que debe respetar el máximo de 5 planas asignado.

a. Curso y letra:

--

b. Opción de OFV-CMO escogida:

Marque con una cruz (X) en el casillero en blanco la opción de OFV-CMO que seleccionó para realizar la unidad pedagógica (Opción A u Opción B).

Opción de OFV-CMO		
		

SOLO SI REALIZÓ LA UNIDAD PEDAGÓGICA EN SEGUNDO AÑO MEDIO. Marque con una cruz (X) en el casillero en blanco, según corresponda:

Utilicé la opción del Manual Portafolio (con Ajuste Curricular)	
Utilicé la opción del sitio web (sin Ajuste Curricular)	

RECUERDE: no es necesario que en su unidad aborde por completo la opción de OFV-CMO seleccionada.

c. Objetivo(s) de aprendizaje de la unidad:

Registre el o los objetivos de aprendizaje que **fueron abordados** en la unidad.

--

RUT:

*Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez*

Sector:

d. Tabla de descripción de las clases de la unidad:

Fecha:		Horas pedagógicas:	
Objetivos de aprendizaje trabajados en la clase:			
Descripción de actividades y recursos:			

Fecha:		Horas pedagógicas:	
Objetivos de aprendizaje trabajados en la clase:			
Descripción de actividades y recursos:			

RUT:

*Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez*

Sector:

Fecha:		Horas pedagógicas:	
Objetivos de aprendizaje trabajados en la clase:			
Descripción de actividades y recursos:			

Fecha:		Horas pedagógicas:	
Objetivos de aprendizaje trabajados en la clase:			
Descripción de actividades y recursos:			

RUT:

*Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez*

Sector:

Fecha:		Horas pedagógicas:	
Objetivos de aprendizaje trabajados en la clase:			
Descripción de actividades y recursos:			

Fecha:		Horas pedagógicas:	
Objetivos de aprendizaje trabajados en la clase:			
Descripción de actividades y recursos:			

RUT:

*Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez*

Sector:

Fecha:		Horas pedagógicas:	
Objetivos de aprendizaje trabajados en la clase:			
Descripción de actividades y recursos:			

Fecha:		Horas pedagógicas:	
Objetivos de aprendizaje trabajados en la clase:			
Descripción de actividades y recursos:			

RUT:

*Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez*

Sector:

Subproducto 1.2

Análisis de las características de los alumnos

Responda la siguiente pregunta utilizando el recuadro asignado para ello en esta plana.

**¿Considera que su unidad fue adecuada a los intereses y conocimientos previos de sus alumnos?
¿Por qué? Al fundamentar, ejemplifique cómo sus decisiones pedagógicas se relacionan con los
intereses y conocimientos de sus alumnos.**

Considere como decisiones pedagógicas: tipo de actividades, explicaciones, metodología, recursos, estrategia de evaluación, entre otras.



Al responder esta pregunta, entregue toda la información que crea pertinente. No deje fuera ningún elemento, aun cuando lo haya mencionado en otro subproducto.

Sector:

Subproducto 1.3

Análisis de la unidad realizada

Responda las siguientes preguntas utilizando los recuadros asignados para ello en esta plana.

- 1.3.1**
- a. Considerando la unidad realizada, describa una decisión pedagógica que, a su juicio, resultó efectiva.**

Considere como decisiones pedagógicas: tipo de actividades, explicaciones, metodología, recursos, estrategia de evaluación, entre otras.

- b. ¿Por qué considera que esta decisión resultó efectiva? Explique.**

- 1.3.2**
- a. Considerando la unidad realizada, describa una decisión pedagógica que, a su juicio, resultó poco efectiva.**

Considere como decisiones pedagógicas: tipo de actividades, explicaciones, metodología, recursos, estrategia de evaluación, entre otras.

- b. ¿Por qué considera que esta decisión resultó poco efectiva? Explique.**



Al responder cada pregunta, entregue toda la información que crea pertinente. No deje fuera ningún elemento, aun cuando lo haya mencionado en otro subproducto.

Sector:

Producto 2

Evaluación de la unidad pedagógica

Subproducto 2.1

Evaluación de la unidad y Pauta de corrección

En este subproducto usted deberá presentar una Evaluación y su correspondiente Pauta de corrección, para lo cual es **indispensable que lea las instrucciones de su Manual Portafolio** (páginas 15 a 17).

- **Si usted evaluó algún desempeño, ejecución o producto** utilizando una lista de cotejo, escala de apreciación o rúbrica, pase a las **páginas 2 y 3 de este subproducto** y, a partir de las instrucciones de su manual, complete la información solicitada.
- **Si usted evaluó con una prueba escrita o una guía de aprendizaje**, pase enseguida a la **página 4 de este subproducto** y, a partir de las instrucciones de su manual, complete la información solicitada.

Además de los recuadros que deberá completar en este documento de acuerdo al tipo de evaluación que presente, considere que cuenta con un **máximo de 8 planas en total** para adjuntar el resto del material solicitado.



RECUERDE:

Usted **debe presentar solo una evaluación**, aun cuando haya aplicado más de una durante su unidad.

RUT:

*Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez*

Sector:

Si usted evaluó algún desempeño, ejecución o producto utilizando una lista de cotejo, escala de apreciación o rúbrica, complete la información solicitada en los puntos 1, 2 y 3.

- 1. Escriba los objetivos de aprendizaje que usted evaluó** a través de la lista de cotejo, escala de apreciación o rúbrica presentada. Recuerde que su evaluación debe contemplar **al menos uno** de los aprendizajes abordados en la unidad pedagógica que describió en el Producto 1.

- 2. Describa "paso a paso" la actividad de evaluación** que realizó con sus alumnos:

- a.** Transcriba todas las instrucciones orales y/o escritas tal como fueron entregadas a los alumnos para que realizaran cada una de las tareas de la actividad de evaluación (por ejemplo, "dije a mis alumnos: escriban un ensayo que contenga...").

Sector:

- b.** Describa detalladamente la actividad y los recursos (si utilizó), de modo que un corrector pueda tener absoluta claridad sobre lo realizado con sus alumnos. Si utilizó algún recurso que pueda ser fotocopiado (imágenes, dibujos, esquemas, etc.), adjunte una copia. Si escribió algo en la pizarra, transcribalo.



Aunque haya descrito parte de su actividad de evaluación al describir las clases de su unidad pedagógica, es necesario que usted reitere esta información en este punto.

3. Corchetea a esta hoja la lista de cotejo, escala de apreciación o rúbrica con la que evaluó el desempeño, ejecución o producto de los alumnos.

- Si adjunta una lista de cotejo o escala de apreciación, para cada aspecto evaluado debe especificar en qué consiste el desempeño, ejecución o producto que usted espera de sus alumnos.
- En el caso de las rúbricas, para cada aspecto evaluado debe especificar en qué consiste cada uno de los **niveles** que usted distinguió.



Tenga presente que debe especificar estos aspectos y/o niveles de tal forma que quien corrija su Portafolio pueda tener completa claridad de lo que usted tomó en cuenta al evaluar a sus alumnos.

RUT:

*Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez*

Sector:

Si usted evaluó con una prueba escrita o una guía de aprendizaje, complete la información de los puntos 1, 2 y 3:

- 1. Escriba los objetivos de aprendizaje que usted evaluó** a través de la prueba escrita o guía de aprendizaje presentada. Recuerde que su evaluación debe contemplar **al menos uno** de los aprendizajes abordados en la Unidad pedagógica que describió en el Producto 1.

- 2. Corchete** a esta hoja una copia de la prueba o guía de aprendizaje, tal como fue presentada a sus alumnos, sin responder. Si dictó o escribió en el pizarrón, adjunte la transcripción de todas las instrucciones o preguntas que realizó a sus alumnos antes y durante la evaluación.
- 3. Corchete** a esta hoja la Pauta de corrección con las respuestas correctas de la prueba escrita o guía de aprendizaje, según lo que se especifica para cada tipo de pregunta en la página 17 de su Manual Portafolio.

RUT:

*Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez*

Sector:

Subproducto 2.2

Reflexión a partir de los resultados obtenidos en la evaluación

Responda las siguientes preguntas utilizando los recuadros asignados para ello en esta plana.

A partir de la evaluación que aplicó a sus alumnos:

a. Señale claramente el aprendizaje mejor logrado y el menos logrado por sus alumnos.

b. ¿Por qué cree que sus alumnos obtuvieron estos resultados de aprendizaje? Fundamente refiriéndose al aprendizaje mejor logrado y al menos logrado.

Sector:

Subproducto 2.3

Retroalimentación a partir de la evaluación

Complete la retroalimentación solicitada en el recuadro asignado para ello en esta plana y adjunte la evaluación del alumno (no hay un máximo de planas para esto último).

A partir de la evaluación presentada anteriormente, ahora escoja a un solo alumno que haya demostrado tanto aprendizajes logrados como no logrados.

a. Adjunte la evaluación del alumno escogido, considerando que:

- Si su evaluación correspondía a una prueba escrita o guía de aprendizaje, corchetee el ejemplar respondido por el alumno y corregido por usted.
- Si su evaluación fue realizada a través de una lista de cotejo, escala de apreciación o rúbrica, corchetéela registrando en ella el desempeño obtenido por el alumno.

b. Transcriba todo lo que diría al alumno, en forma oral o escrita, para retroalimentarlo sobre los resultados que obtuvo en la evaluación, considerando que la finalidad es orientarlo en su aprendizaje.



La evaluación del alumno que usted adjunte como parte de este subproducto, de ninguna manera reemplaza la Evaluación y Pauta de corrección que debe adjuntar en el subproducto 2.1.

Sector:

Producto 3

Reflexión pedagógica

Responda las siguientes preguntas utilizando los recuadros asignados para ello en las siguientes planas.

1. Considerando su labor docente durante el último año:

- a. Mencione la habilidad o el contenido que presentó mayores dificultades para sus alumnos este año.**

- b. Describa las dificultades que presentaron sus alumnos al trabajar este contenido o habilidad.**

- c. ¿A qué atribuye las dificultades antes descritas? Explique.**

RUT:

*Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez*

Sector:

d. ¿Cómo ha enseñado este contenido o habilidad a sus alumnos? Describa detalladamente las actividades realizadas este año al trabajar este contenido o habilidad.

e. Si tuviera la posibilidad de volver a trabajar este contenido o habilidad con sus mismos alumnos, ¿qué actividades realizaría para superar las dificultades mencionadas? Describa detalladamente estas actividades.

RUT:

*Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez*

Sector:

2. Piense en una situación de aprendizaje en la que observó falta de motivación en sus alumnos.

a. Mencione el contenido o habilidad que fue abordado en esa situación de aprendizaje.

b. ¿Qué factores influyeron en la desmotivación de sus alumnos?

c. Describa las acciones que realizó para enfrentar esta desmotivación de sus alumnos.

Si no realizó acciones en ese momento, describa las acciones que realizaría si tuviera la posibilidad de trabajar el contenido o habilidad nuevamente y con los mismos alumnos.

RUT:

Haga doble clic en los casilleros "RUT" y "Sector" e ingréselos solo una vez

Sector:

3. Tal como plantea el Marco para la Buena Enseñanza, como docentes debemos estar comprometidos con nuestra formación continua.

a. Mencione un aspecto de su práctica pedagógica que haya requerido mejorar en el último tiempo.

Por aspecto de su práctica pedagógica entienda estrategias, tipos de preguntas, explicaciones, uso de recursos, dominio conceptual, manejo de grupo, etc.

b. ¿Por qué consideró que era necesario mejorar este aspecto?

c. Describa detalladamente una acción relacionada con su formación continua que haya realizado para mejorar este aspecto.

Si hasta el momento no ha realizado ninguna acción, describa alguna que usted podría realizar para mejorar el aspecto mencionado.



Manual Portafolio **Educación Media**

Anexo **Opciones de OFV-CMO para los Productos 1 y 2 del Portafolio 2011**



Decreto 220 (Marco Curricular sin ajuste)

Las opciones de OFV–CMO que se presentan a continuación son una alternativa a las opciones presentadas en el Manual Portafolio en **Segundo año medio**, para aquellos docentes que están siendo evaluados por los sectores **Lenguaje y Comunicación, Inglés, Matemática, Biología, Física, Química o Historia, Geografía y Ciencias Sociales**, y que aún se encuentran implementando el Decreto 220 (Marco Curricular sin ajuste).

Sector de aprendizaje: Lenguaje y Comunicación

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
IIº medio	opción A Afianzar la comprensión de discursos expositivos escritos de uso frecuente.*	Comunicación Escrita Lectura de textos expositivos, para percibir: <ul style="list-style-type: none"> • la variedad de tipos de textos expositivos; • los rasgos relacionados con factores determinantes de la situación de comunicación; • la estructura global y la organización interna de este tipo de textos.
	opción B Interpretar el mundo creado en las obras, apreciando la diversidad de mundos y de interpretaciones posibles que ofrece la literatura.	Literatura Comprensión e interpretación de la variedad de mundos que se configuran en las obras literarias en relación con los contextos históricos, sociales, políticos, ideológicos en que ellas se producen, dando oportunidad para: <ul style="list-style-type: none"> • el establecimiento de relaciones entre el contexto cultural y el tipo de mundo que se representa en las obras leídas, observando coincidencias y divergencias.

* Este OFV ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar —en esta evaluación— la extensión de los objetivos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.

Sector de aprendizaje: Inglés

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
IIº medio	opción A Comprender los temas, las ideas importantes y los detalles en los distintos tipos de textos orales auténticos o adaptados, emitidos por personas o grabaciones; reaccionar en el idioma extranjero o en castellano si fuera necesario.	I. Lingüísticos Léxico Elementos léxicos que incluyen las 1.000 palabras de reconocimiento y manejo de 1º Medio y 300 correspondientes a las nociones que se agregan y al léxico de los nuevos campos semánticos. III. Habilidades Comprensión Auditiva: Estrategias y técnicas Localización, a través de audiciones sucesivas, de la información general y algunos detalles en textos dialógicos, identificando participantes y roles; y en textos descriptivos, identificando <i>expresiones de secuencia, temporales o espaciales u otros indicadores contextuales</i> .
	opción B Extraer información general y específica de distintos tipos de textos escritos, auténticos simples o adaptados, en un nivel literal e inferencial, con ayuda del diccionario; demostrar comprensión usando el castellano si fuera necesario.	I. Lingüísticos Léxico Elementos léxicos que incluyen las 1.000 palabras de reconocimiento y manejo de 1º Medio y 300 correspondientes a las nociones que se agregan y al léxico de los nuevos campos semánticos. III. Habilidades Comprensión Lectora: Estrategias y técnicas Localización de información general y específica en una serie de textos de mayor extensión, reconociendo similitudes y diferencias de función comunicativa, aplicando técnicas de lectura rápida y focalizada.

Sector de aprendizaje: Matemática




Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
IIº medio	opción A Explorar sistemáticamente diversas estrategias para la resolución de problemas; profundizar y relacionar contenidos matemáticos.	Álgebra y Funciones Lenguaje algebraico <ul style="list-style-type: none"> • Expresiones algebraicas fraccionarias simples, (con binomios o productos notables en el numerador y en el denominador). Simplificación, multiplicación y adición de expresiones fraccionarias simples. • Relación entre la operatoria con fracciones y la operatoria con expresiones fraccionarias. • Resolución de desafíos y problemas no rutinarios que involucren sustitución de variables por dígitos y/o números.
	opción B Conocer y utilizar conceptos matemáticos asociados al estudio de semejanza de figuras planas; iniciándose en el reconocimiento y aplicación de modelos matemáticos.*	Geometría <ul style="list-style-type: none"> • Semejanza de figuras planas. Criterios de semejanza. Dibujo a escala en diversos contextos. • Teorema de Thales sobre trazos proporcionales. División interior de un trazo en una razón dada. Planteo y resolución de problemas relativos a trazos proporcionales. Análisis de los datos y de la factibilidad de las soluciones.

* Este OFV ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar —en esta evaluación— la extensión de los objetivos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.

Sector de aprendizaje: Biología




Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
IIº medio	opción A Apreciar y entender el significado de la reproducción sexual y asexual en la transmisión del material genético y en la herencia.	Variabilidad y herencia Herencia <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de gen como unidad funcional de la herencia. • Modificaciones de los cromosomas en la reproducción sexual: meiosis, gametogénesis y fertilización.
	opción B Apreciar y valorar la interrelación de los aspectos biológicos, afectivos, espirituales, éticos, culturales, sociales y ambientales de la sexualidad, reproducción y desarrollo humano.	Procesos y funciones vitales Hormonas y sexualidad humana Formación de gametos, efecto de las hormonas sexuales, ciclo menstrual y fertilización.

Sector de aprendizaje: Física

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
 IIº medio	opción  Comprender los fenómenos cotidianos asociados al movimiento y el calor, y las formas de energía asociadas a ellos, sobre la base de conceptos físicos y relaciones matemáticas elementales.	El movimiento Fuerza y movimiento <ul style="list-style-type: none"> Fuerza de gravedad cerca de la superficie de la Tierra. Cálculo del itinerario de un objeto en movimiento vertical. Ilustración del carácter predictivo de las leyes de la dinámica. Caracterización cualitativa del fenómeno del roce. Distinción entre roce estático y roce dinámico. Efecto del pulimiento o lubricación de las superficies de contacto. Apreciación de estos conceptos en situaciones de la vida cotidiana y discusión de predicciones acerca del comportamiento de objetos que se mueven en presencia de roce en situaciones diversas.
	opción  Comprender que la ciencia busca la verdad acerca de la naturaleza y que el método científico requiere de apertura a nuevas ideas, una actitud crítica constante y una disposición a abandonar teorías que no se avengan con lo observado.	La Tierra y su entorno El sistema solar <ul style="list-style-type: none"> Descripción del sistema solar. Relación entre la atracción gravitatoria y las órbitas de planetas y cometas. Comparación entre sus diámetros, masas y órbitas.* Presentación cualitativa de la teoría de gravitación de Isaac Newton. Su contexto histórico. Su excepcional capacidad de unificar diversos fenómenos. Su formulación como ejemplo del método científico.

* Este CMO ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar —en esta evaluación— la extensión de los contenidos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.

Sector de aprendizaje: Química

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
 IIº medio	opción  Comprender los aspectos esenciales del modelo atómico de la materia.	Modelo atómico de la materia <ul style="list-style-type: none"> El átomo; su variedad; abundancia relativa de las distintas especies en el universo. Sus dimensiones comparadas con la materia macroscópica. Propiedades periódicas de los elementos: volumen y radio atómico; energía de ionización; afinidad electrónica y electronegatividad, usando la Tabla Periódica actual.
	opción  Preparar disoluciones de concentración conocida y relacionarlas con sus propiedades físicas y químicas.	Disoluciones químicas <ul style="list-style-type: none"> Concepto de Mol; preparación de al menos cinco disoluciones molares de distinta concentración y con diferentes solutos; solubilidad; realización de cálculos estequiométricos. Concepto de acidez y de pH; estimación de la acidez de disoluciones iónicas usando papel indicador; explicación del comportamiento de disoluciones amortiguadoras del pH.

Sector de aprendizaje: Historia, Geografía y Ciencias Sociales

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
11º medio	opción A Comprender que el conocimiento histórico se construye a base de información de fuentes primarias y su interpretación y que las interpretaciones historiográficas difieren entre sí, reconociendo y contrastando diferentes puntos de vista en torno a un mismo problema.	La sociedad finisecular: auge y crisis del liberalismo Crisis política. La guerra civil de 1891 vista a través de interpretaciones historiográficas divergentes. El parlamentarismo: balance de virtudes y debilidades.
	opción B Conocer el proceso histórico de conformación de la nación y el Estado chileno, comprendiendo la historicidad de la realidad social.	El siglo XX: la búsqueda del desarrollo económico y de la justicia social El fin de una época: fin del parlamentarismo, surgimiento de populismos, gobiernos militares, nuevos partidos políticos, nuevos actores sociales. Fin del ciclo del salitre. La creciente influencia económica, cultural y política de los Estados Unidos y su proyección hacia el resto del siglo. La crisis económica de 1929 y sus efectos en Chile. Nuevas corrientes de pensamiento disputan la hegemonía al liberalismo.

Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente

Hojas de Respuesta MÓDULO 2 Portafolio 2011 Educación Media

Instrucciones para completar las Hojas de Respuesta:

- Guarde estas Hojas de Respuesta en un computador y trabaje sobre esa versión.
- Desarrolle cada producto y subproducto del Módulo 2, siguiendo las instrucciones de su Manual Portafolio.
- El archivo word está preestablecido para utilizar interlineado sencillo y letra tipo Times New Roman, tamaño 12. Respete este interlineado, tipo de letra y tamaño. No se corregirán Hojas de Respuesta escritas a mano.
- **Respete los márgenes de los recuadros**, pues lo que esté fuera del espacio asignado no será considerado en su evaluación. No borre nada de lo que viene escrito en estas Hojas de Respuesta.
- Escriba su RUT y sector en el margen superior de todas las hojas que envíe, incluyendo las fotocopias.
 - Si hace doble clic en cualquier casillero "RUT" o "Sector" y escribe en él, esta información se repetirá automáticamente en todas las Hojas de Respuesta.
 - Si usted quiere, puede escribir a mano su RUT y sector en las Hojas de Respuesta y en las fotocopias que envíe. Esta es la única información que puede estar escrita a mano.
- Entregue sus Hojas de Respuesta impresas en papel tamaño carta.

RUT:

Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez

Sector:

MÓDULO 2: CLASE GRABADA

Producto 4

Clase grabada

Subproducto 4.2

Ficha de la clase grabada

Complete la siguiente ficha de su clase grabada.

a. Curso y letra:
b. Cantidad de alumnos presentes en la clase:
c. Objetivo(s) de aprendizaje de la clase: <i>Registre el o los objetivos de aprendizaje que fueron abordados en la clase.</i>
d. Contenido Mínimo Obligatorio:
e. Describa las estrategias que implementó en su clase grabada para cumplir con el requisito específico para su sector (pág. 30-31 del Manual Portafolio).

RUT:

*Haga doble clic en los casilleros "RUT" y
"Sector" e ingréselos solo una vez*

Sector:

**f. Si durante su clase ocurrió alguna situación que interfirió en el desarrollo de esta, por favor
menciónela.**



RECUERDE:

Esta ficha forma parte del material que debe enviar en el sobre de Módulo 2.

RUT:

Sector:

Haga doble clic en los casilleros "RUT" y "Sector" e ingréselos solo una vez

Subproducto 4.3

Fotocopia de los recursos de aprendizaje utilizados en la clase grabada

Corchetee a esta hoja la fotocopia de los recursos que por su tamaño no se alcanzaron a ver claramente en la grabación.

Si no utilizó recursos fotocopiados, señálelo a continuación:



Manual Portafolio Educación Media

Bienvenida

Estimado/a¹ docente:

Al recibir este **Manual Portafolio**, usted comienza a formar parte del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, el cual busca fortalecer la profesión docente y mejorar la calidad de la educación en Chile. Mediante esta evaluación se espera conocer su práctica pedagógica, con el fin de retroalimentarlo según el desempeño que demuestre en relación a los criterios y descriptores del **Marco para la Buena Enseñanza** (en adelante, MBE).

Este **Portafolio** es una invitación para que usted demuestre su mejor desempeño en distintas tareas habituales como la realización de unidades de aprendizaje, el diseño de evaluaciones y la reflexión sobre su propia práctica.

El Portafolio está compuesto por **dos módulos de trabajo** referidos a su quehacer docente en Educación Media, en el sector por el cual está siendo evaluado:


- El Módulo 1 requiere que desarrolle una **unidad de 8 horas pedagógicas**. Usted deberá describir esta unidad y presentar una **evaluación** asociada a ella. Además, deberá **reflexionar** sobre lo realizado en la unidad y sobre su quehacer pedagógico en el último año.
- El Módulo 2 requiere que realice una **clase de 40 minutos**, que será grabada por un camarógrafo acreditado por Docentemás.

Usted puede escoger el mismo curso para realizar ambos módulos de trabajo, o bien, elegir cursos diferentes, en tanto correspondan a Educación Media. Considere, además, que puede realizar la clase grabada con un contenido distinto al escogido para la unidad pedagógica, o bien, con el mismo contenido, pues **ambos módulos de trabajo son independientes**.

Tenga en cuenta que el material solicitado presenta algunas variaciones año a año, por lo que **es fundamental que siga las instrucciones de este año y no se base en manuales anteriores**.

.....
¹ El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente reconoce la importancia de la distinción lingüística de género, sin embargo, para efectos prácticos de este documento, esta se obviará en adelante.

RECOMENDACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL PORTAFOLIO 2011

- **Lea este manual completo** antes de comenzar a elaborar los módulos de trabajo.
- **Consulte el Glosario** de este manual (página 39) cada vez que aparezca el ícono  después de una palabra. En este Glosario se definen términos centrales para elaborar el Portafolio, los que en otro contexto pueden tener un significado distinto, por lo cual es necesario que usted conozca la definición que tienen para efectos de este manual.
- **Lea los descriptores del MBE** que aparecen asociados a cada una de las tareas a realizar, pues a partir de ellos se evaluará su desempeño profesional. El MBE puede ser descargado en la sección “Documentos Descargables” del sitio web www.docentemas.cl
- Si luego de leer este manual completo, tiene **dudas acerca de las instrucciones para desarrollar su Portafolio**, puede utilizar las instancias que Docentemás ofrece para resolverlas:
 - **Sitio web www.docentemas.cl** En él encontrará la sección “Preguntas frecuentes”, donde se publican las respuestas a las consultas más comunes de los docentes que se evalúan, y la sección “Contáctenos” donde usted podrá dirigir sus consultas más específicas.
 - **Centro de Llamados** del Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, teléfono **600-222-0011**, que funciona desde el 25 de julio hasta el 28 de octubre, de lunes a viernes, de 9 a 19 horas (valor de llamada local desde cualquier lugar del país y acceso desde teléfonos celulares).
- Si tiene **dudas sobre aspectos reglamentarios** (por ejemplo, ponderación de los instrumentos) **u operativos** (por ejemplo, entrega de materiales), puede comunicarse con el **Coordinador Comunal de Evaluación** de su comuna (Jefe DAEM o Director de la Corporación de Educación Municipal, según corresponda), cuyos datos de contacto se encuentran en la sección “¿Quién es mi Coordinador Comunal?” del sitio web www.docentemas.cl

REQUISITOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PORTAFOLIO 2011

A continuación se indican los requisitos fundamentales que debe cumplir para elaborar su Portafolio. El cumplimiento de estos permitirá que la información entregada por usted y todos los docentes sea corregida en igualdad de condiciones, y que su evaluación no se vea perjudicada por aspectos formales.

- Desarrolle todo lo que se le indica en este manual, pues la **omisión de cualquier información solicitada afectará negativamente su evaluación.**
- **Envíe solo la información que se le pide** en este manual, pues la información adicional no será considerada en su evaluación. Tenga en cuenta que nada de lo enviado será devuelto, por lo cual no adjunte originales de libros, cuadernos, guías, etc.
- Complete la información que se le solicita en las **Hojas de Respuesta de Educación Media** que se encuentran en la sección “Documentos Descargables” del sitio web **www.docentemas.cl** Debe descargar las Hojas de Respuesta tanto de **Módulo 1** como de **Módulo 2**, guardar estas hojas en un computador y trabajar sobre esta versión guardada.



- Al completar las Hojas de Respuesta:
 - Utilice letra tipo Times New Roman, tamaño 12, con interlineado sencillo (espacio simple).
 - **Respete los márgenes**, pues lo que esté fuera del espacio asignado no será considerado en su evaluación. No borre nada de lo que viene escrito en las Hojas de Respuesta.
 - **Escriba su RUT y sector** en el margen superior de todas las hojas que envíe (esta es la única información que puede estar escrita a mano).
 - Si usted se evalúa por el sector **Inglés**, escriba sus respuestas en castellano, excepto cuando aluda a contenidos específicos de este sector.
- Una vez que revise las “**Normas para la entrega del Portafolio 2011**” que se encuentran en la página 37 de este manual, entregue sus Hojas de Respuesta **impresas** en papel tamaño carta. No se corregirán Hojas de Respuesta escritas a mano.

CONDICIONES DE VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN

La evaluación del desempeño profesional docente es individual. Por tanto, es condición obligatoria que toda la evidencia que entregue como parte de su Portafolio haya sido elaborada por usted dando cuenta de su propio saber y experiencia como docente.

Es responsabilidad de cada docente garantizar que la información entregada corresponda efectivamente a las actividades que él mismo ha desarrollado como parte de su función docente.

Un grado significativo de semejanza entre dos o más portafolios y/o denuncias relativas al encargo de la elaboración de la información a un tercero, serán motivo para una nueva revisión. Esto se llevará a cabo con el fin de confirmar el tipo de anomalía en que se ha incurrido, como copia total o parcial de evidencias entre profesores evaluados, falsificación de documentos y/o participación de terceros en la elaboración del Portafolio.

En estos casos, los portafolios involucrados serán sometidos a una auditoría y tendrán como resultado final una evaluación **“objetada”**, debiendo el docente repetir su evaluación al año siguiente, sin perjuicio de las sanciones legales pertinentes que establece el artículo 72 letra b) del DFL N° 1, de 1996, de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación y de las leyes que lo complementan y modifican.

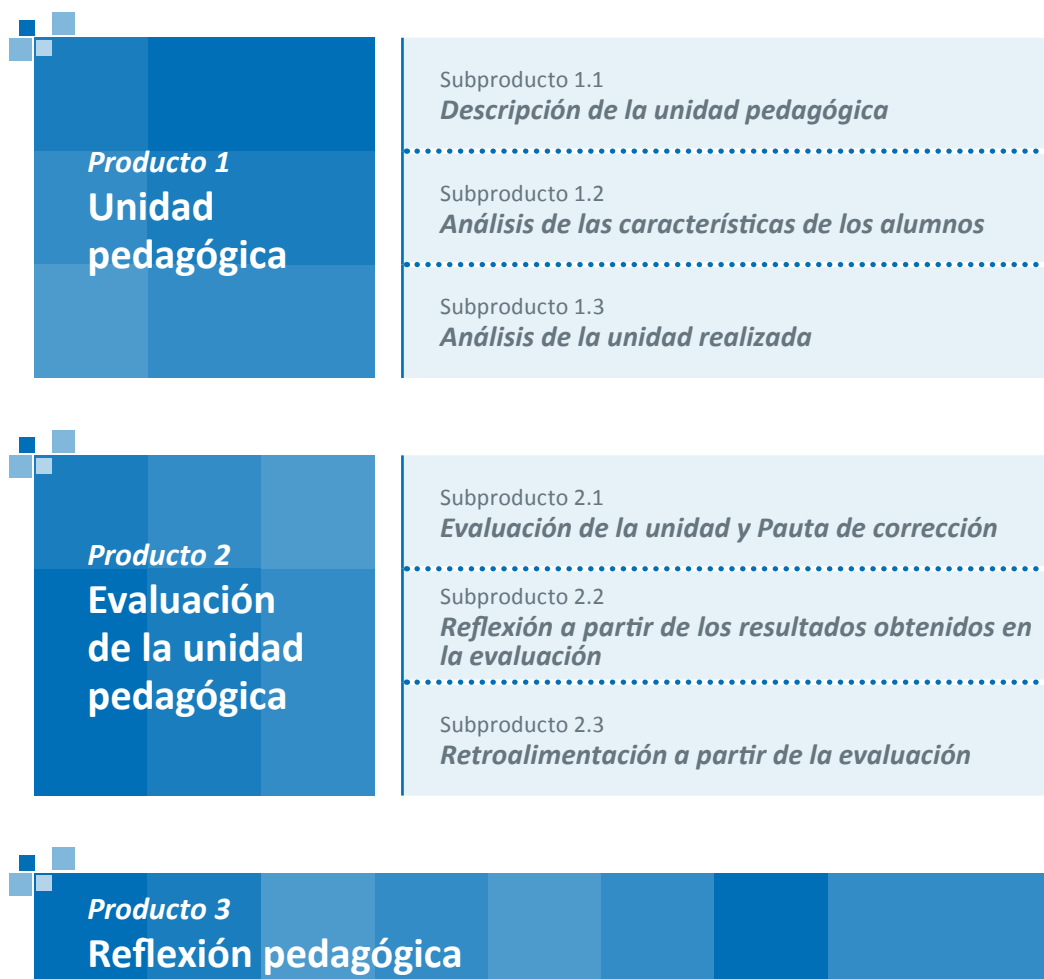
Módulo 1

Unidad pedagógica

En este módulo usted debe describir una unidad de 8 horas pedagógicas del sector por el cual está siendo evaluado y presentar una evaluación asociada a esta unidad.

Además, debe analizar la unidad y la evaluación realizada, y reflexionar sobre su quehacer pedagógico en el último año.

A continuación se muestra un esquema con los productos y subproductos que componen el Módulo 1.



INSTRUCCIONES PARA LA ELABORACIÓN DE LA UNIDAD PEDAGÓGICA Y EVALUACIÓN

1. **Escoja un curso** de Educación Media al que le realice clases en el sector por el cual está siendo evaluado.

Si usted tiene un curso combinado **G**, deberá desarrollar la unidad pedagógica y su evaluación en función de los estudiantes de un mismo nivel, es decir, de Iº, IIº, IIIº o IVº medio.

2. **Seleccione una de las dos opciones** (A o B) de Objetivo Fundamental Vertical (OFV) **G** asociado a un Contenido Mínimo Obligatorio (CMO) **G**, correspondiente al curso que usted escogió y al sector por el cual está siendo evaluado. Estas opciones aparecen en el Anexo: “Opciones de OFV–CMO para los Productos 1 y 2 del Portafolio 2011” que se encuentra en las páginas 41 a 68 de este manual².
3. **Realice una unidad de 8 horas pedagógicas** **G** de duración, a partir de la opción de OFV–CMO seleccionada, teniendo en cuenta que:
 - La duración de las horas pedagógicas de su unidad puede ser de 40 o 45 minutos, según como usted trabaje habitualmente.
 - **No es necesario que su unidad cubra por completo la opción de OFV–CMO** seleccionada, sino que puede abordarla parcialmente.
 - Si ya trabajó esa opción en lo que va corrido de este año, realice una unidad que permita profundizar o abarcar otros aspectos que hasta ahora no haya desarrollado con sus alumnos.
 - Si usted se evalúa por el sector **Lenguaje y Comunicación** o por el sector **Inglés**, considere que si bien su unidad debe basarse claramente en la opción de OFV–CMO seleccionada, puede desarrollar esta opción integrando contenidos pertenecientes a distintos ejes curriculares.
4. **Evalúe** los aprendizajes de su unidad pedagógica, teniendo en cuenta que:
 - Como parte de su Portafolio deberá presentar solo **una** evaluación, aun cuando haya realizado más evaluaciones.
 - La evaluación que presente debe contemplar al menos uno de los aprendizajes abordados en la unidad.
 - Esta evaluación puede haber sido aplicada durante la unidad, o bien, una vez finalizada esta.

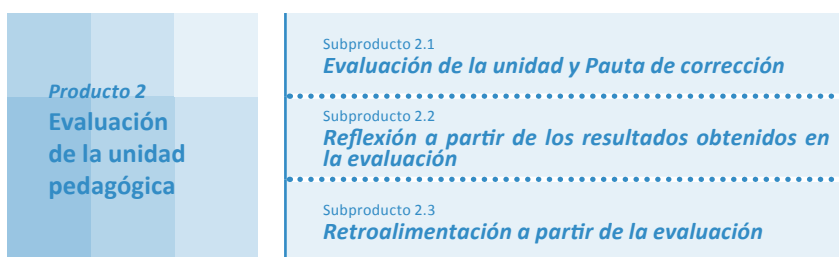
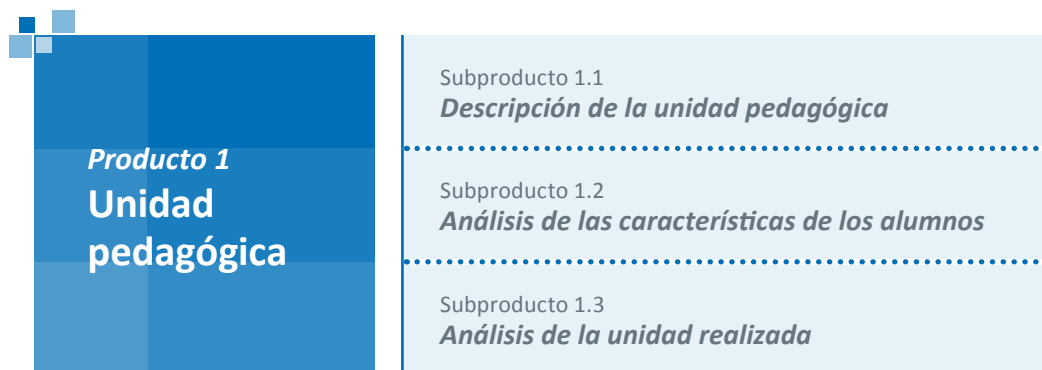
.....

2 En los sectores **Lenguaje y Comunicación, Inglés, Matemática, Biología, Física, Química e Historia, Geografía y Ciencias Sociales**, las opciones presentadas en este manual para Primer y Segundo año medio han sido extraídas del Decreto 254 (Marco Curricular ajustado), y las opciones presentadas para Tercer y Cuarto año medio han sido extraídas del Decreto 220 (Marco Curricular sin ajuste). Tenga en cuenta que, si usted quiere realizar su unidad en **Segundo año medio**, pero aún está implementando el Marco Curricular sin ajuste, puede elaborar su unidad en base a opciones de OFV–CMO correspondientes al Decreto 220, las que se encuentran disponibles en la sección “Documentos Descargables” del sitio web www.docentemas.cl

Producto 1: UNIDAD PEDAGÓGICA

En este producto usted deberá presentar la descripción de una unidad de 8 horas pedagógicas realizada a partir de la opción de OFV–CMO seleccionada. Además, deberá analizar la adecuación de su unidad a las características de sus alumnos y reflexionar sobre la efectividad de su unidad.

El Producto 1 está compuesto por tres subproductos, tal como muestra el esquema a continuación.





Subproducto 1.1**Descripción de la unidad pedagógica**



A partir de la descripción de la unidad pedagógica que presente, se observará su capacidad para estructurar su unidad en una secuencia pedagógica coherente, que incluya inicio, desarrollo y cierre, formular objetivos a desarrollar por los alumnos y realizar clases adecuadas a estos objetivos.

Describa la unidad pedagógica realizada en sus Hojas de Respuesta de Módulo 1, dando cuenta de la siguiente información:

- Curso y letra:** por ejemplo, “IIº medio A”. Si en su establecimiento hay solo un curso por nivel, identifíquelo con la letra “A”. Si su curso es combinado, señale el nivel con el cual desarrolló la unidad e identifíquelo con las letras “CC” (por ejemplo, “Iº medio CC”).
- Opción de OFV–CMO escogida:** marque claramente con una cruz (X) la opción de Objetivo Fundamental Vertical y Contenido Mínimo Obligatorio que seleccionó entre las presentadas en las páginas 41 a 68 de este manual, para su sector y para el curso en el que realizó la unidad.



Opción de OFV–CMO	Opción 	
	Opción 	

RECUERDE: no es necesario que en su unidad aborde por completo la opción de OFV–CMO seleccionada.

- Objetivo(s) de aprendizaje de la unidad **: registre el o los objetivos de aprendizaje que **fueron abordados** en la unidad y que se desprenden de la opción de OFV–CMO seleccionada, es decir, aquellos aprendizajes (habilidades y contenidos) que trabajó con sus alumnos durante el desarrollo de la unidad. Considere que si incluye un Objetivo Fundamental Transversal (OFT) , la descripción de las clases de su unidad debe permitir que un corrector tenga absoluta claridad sobre cómo lo abordó con sus alumnos.

d. Tabla de descripción de las clases de la unidad:

- Describa cada una de las clases de su unidad de 8 horas pedagógicas en las tablas que se presentan en las Hojas de Respuesta de Módulo 1. Considere que usted dispone de un máximo de 8 tablas para describir sus clases.
 - Para describir clases de **una hora pedagógica**, utilice solo **una tabla**.
 - Para describir clases de **dos horas pedagógicas**, puede utilizar **hasta dos tablas**, repitiendo en cada tabla la fecha de la clase (sin registrar nuevamente los objetivos ni las horas).
 - Para describir clases de **tres horas pedagógicas**, puede utilizar **hasta tres tablas**, repitiendo en cada tabla la fecha de la clase (sin registrar nuevamente los objetivos ni las horas).
- Escriba la información solicitada en cada tabla de la siguiente forma:

Fecha:	Registre la fecha de la clase.	Horas pedagógicas:	Registre cuántas horas pedagógicas duró la clase (1, 2 o 3).
Objetivos de aprendizaje trabajados en la clase:			
Escriba el o los objetivos de aprendizaje que fueroabordados en la clase, en función de las habilidades y contenidos que involucran.			
Descripción de actividades y recursos:			
Describa la clase tal como fue realizada, dando cuenta de cada una de las actividades de aprendizaje  , señalando para cada una de ellas el o los contenidos y habilidades que trabajó.			
También mencione las instrucciones y/o explicaciones que entregó para que los alumnos realizaran las actividades y si utilizó recursos de aprendizaje  , descríbalos.			
Además, recuerde que si incluyó un OFT entre los objetivos, debe describir cómo lo abordó durante la clase.			



¡¡IMPORTANTE!

- **Su unidad debe ser de 8 horas pedagógicas**, pues si tiene una duración mayor o menor, su evaluación se verá afectada negativamente.
- Es fundamental que la **descripción de sus clases sea lo suficientemente detallada** para que quien corrija su Portafolio pueda tener absoluta claridad sobre lo que realizó con sus alumnos.
- **No adjunte los recursos utilizados** en las clases de su unidad, ya que solo se requiere la descripción de estos.

Tenga en cuenta los siguientes descriptores del MBE para realizar la unidad pedagógica, ya que orientan su desempeño en esta tarea y se utilizarán como base para evaluar este subproducto.

Descriptores del MBE	
A.1.1	Conoce y comprende los principios y conceptos centrales de las disciplinas que enseña.
A.1.3	Comprende la relación de los contenidos que enseña con los de otras disciplinas.
A.1.5	Domina los principios del marco curricular y los énfasis de los subsectores que enseña.
A.3.1	Conoce variadas estrategias de enseñanza y actividades congruentes con la complejidad de los contenidos.
A.3.2	Conoce estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.
A.3.3	Conoce y selecciona distintos recursos de aprendizaje congruentes con la complejidad de los contenidos y las características de sus alumnos.
A.4.1	Elabora secuencias de contenidos coherentes con los objetivos de aprendizaje del marco curricular nacional.
A.4.3	Las actividades de enseñanza son coherentes con el contenido y adecuadas al tiempo disponible.
C.2.1	Estructura las situaciones de aprendizaje considerando los saberes, intereses y experiencias de los estudiantes.
C.2.2	Desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.
C.3.2	Desarrolla los contenidos de la clase con rigurosidad conceptual.
C.3.3	Desarrolla los contenidos con una secuencia adecuada a la comprensión de los estudiantes.

Subproducto 1.2

Análisis de las características de los alumnos

A partir del análisis que presente, se observará su capacidad para reflexionar sobre cómo sus estrategias pedagógicas responden a las características de sus alumnos.

Responda la siguiente pregunta dentro del espacio asignado en las Hojas de Respuesta de Módulo 1.

¿Considera que su unidad fue adecuada a los intereses y conocimientos previos de sus alumnos? ¿Por qué? Al fundamentar, ejemplifique cómo sus decisiones pedagógicas se relacionan con los intereses y conocimientos de sus alumnos.

Considere como decisiones pedagógicas: tipo de actividades, explicaciones, metodología, recursos, estrategia de evaluación, entre otras.



¡IMPORTANTE!

- Su evaluación de ninguna manera se verá perjudicada si usted responde que su unidad no se adecuó a los intereses o conocimientos previos de sus alumnos, pues lo que se evaluará es su análisis.
- Al responder la pregunta, entregue toda la información que crea pertinente. No deje fuera ningún elemento, aun cuando lo haya mencionado en otro subproducto.

Tenga en cuenta los siguientes descriptores del MBE para realizar el análisis de las características de los alumnos, ya que orientan su desempeño en esta tarea y se utilizarán como base para evaluar este subproducto.

Descriptores del MBE

A.2.3	Conoce las fortalezas y debilidades de sus estudiantes respecto de los contenidos que enseña.
A.2.4	Conoce las diferentes maneras de aprender de los estudiantes.
A.3.2	Conoce estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.
A.3.3	Conoce y selecciona distintos recursos de aprendizaje congruentes con la complejidad de los contenidos y las características de sus alumnos.
A.4.2	Considera las necesidades e intereses educativos de sus alumnos.
B.2.1	Presenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas para sus alumnos.
C.2.1	Estructura las situaciones de aprendizaje considerando los saberes, intereses y experiencias de los estudiantes.

Subproducto 1.3

Análisis de la unidad realizada

A partir del análisis que presente, se observará su capacidad para determinar la efectividad de la unidad pedagógica realizada, específicamente, la calidad de los argumentos que utilice para fundamentar las decisiones más y menos efectivas.

Responda las siguientes preguntas dentro del espacio asignado en las Hojas de Respuesta de Módulo 1.

1.3.1

- a. **Considerando la unidad realizada, describa una decisión pedagógica que, a su juicio, resultó efectiva.**

Considere como decisiones pedagógicas: tipo de actividades, explicaciones, metodología, recursos, estrategia de evaluación, entre otras.

- b. **¿Por qué considera que esta decisión resultó efectiva? Explique.**

1.3.2

- a. **Considerando la unidad realizada, describa una decisión pedagógica que, a su juicio, resultó poco efectiva.**

Considere como decisiones pedagógicas: tipo de actividades, explicaciones, metodología, recursos, estrategia de evaluación, entre otras.

- b. **¿Por qué considera que esta decisión resultó poco efectiva? Explique.**



¡IMPORTANTE!

Al responder cada pregunta, entregue toda la información que crea pertinente. No deje fuera ningún elemento, aun cuando lo haya mencionado en otro subproducto.

Tenga en cuenta los siguientes descriptores del MBE para realizar el análisis de la unidad, ya que orientan su desempeño en esta tarea y se utilizarán como base para evaluar este subproducto.

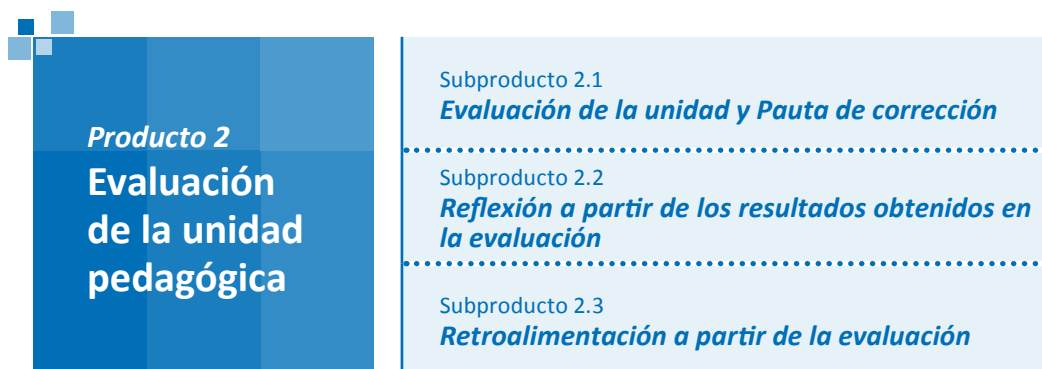
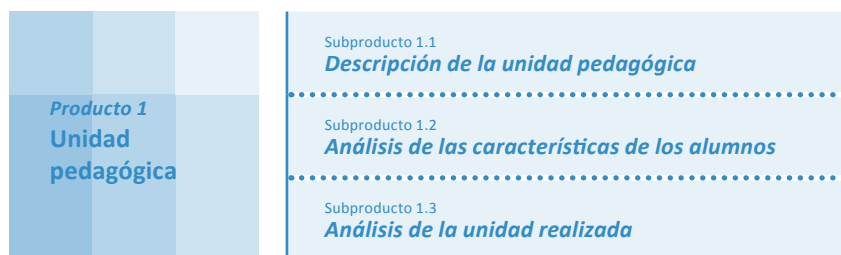
Descriptores del MBE	
A.4.2	Considera las necesidades e intereses educativos de sus alumnos.
C.2.4	Propone actividades que involucran cognitiva y emocionalmente a los estudiantes y entrega tareas que los comprometen en la exploración de los contenidos.
C.3.3	Desarrolla los contenidos con una secuencia adecuada a la comprensión de los estudiantes.
D.1.1	Evalúa el grado en que los alumnos alcanzaron los aprendizajes esperados.
D.1.2	Analiza críticamente su práctica de enseñanza y la reformula, a partir de los resultados de aprendizaje de sus alumnos.

Producto 2: EVALUACIÓN DE LA UNIDAD PEDAGÓGICA

En este producto usted deberá presentar **una** evaluación, que haya aplicado a sus alumnos como parte de la unidad pedagógica que describió en el Producto 1, y su correspondiente pauta de corrección.

Además, deberá reflexionar a partir de los resultados obtenidos por sus alumnos y presentar la retroalimentación realizada a uno de ellos.

El Producto 2 está compuesto por tres subproductos, tal como muestra el esquema a continuación.



Subproducto 2.1

Evaluación de la unidad y Pauta de corrección

A partir de la Evaluación y Pauta de corrección que presente, se observará su capacidad para diseñar una evaluación comprensible para sus alumnos, que mida aprendizajes abordados en su unidad pedagógica. Además, se observará su capacidad para determinar clara y correctamente las respuestas o desempeños esperados en esta evaluación.

En este subproducto usted deberá presentar una Evaluación y su correspondiente Pauta de corrección. Esta debe haber sido aplicada a sus alumnos como parte de la unidad pedagógica descrita en el Producto 1, ya sea durante esta unidad o una vez finalizada.

Para presentar la Evaluación de la unidad y su correspondiente Pauta de corrección:

1. Lea los recuadros de las páginas 16 y 17. En ellos se detalla qué debe adjuntar en este subproducto, dependiendo del tipo de evaluación que usted presente como parte de su Portafolio.
2. Seleccione el recuadro que mejor se ajuste al tipo de evaluación que usted presentará:
 - Evaluación de algún desempeño, ejecución o producto, utilizando una lista de cotejo, escala de apreciación o rúbrica; **o bien**,
 - Evaluación a través de una prueba escrita o guía de trabajo.

Considere que su evaluación **NO debe corresponder a una autoevaluación ni coevaluación**, ya que para efectos de este Portafolio es necesario que sea usted quien evalúe a sus alumnos.

3. Siga las instrucciones que aparecen en el recuadro seleccionado, para presentar correctamente todo el material requerido. Considere que tiene un **máximo de 8 planas en total** para presentar la Evaluación y su correspondiente Pauta de corrección.

Si evaluó **comprensión auditiva**, debe adjuntar la transcripción del texto utilizado. Si evaluó **comprensión lectora**, debe **citar** el texto utilizado, indicando la fuente desde la cual lo extrajo.



¡IMPORTANTE!

Usted **debe presentar solo una evaluación**, aun cuando haya aplicado más de una durante su unidad.



Si usted evaluó algún desempeño, ejecución o producto³ utilizando una lista de cotejo, escala de apreciación o rúbrica:

1. Dentro del espacio asignado en las Hojas de Respuesta de Módulo 1, **escriba los objetivos de aprendizaje que usted evaluó** a través de la lista de cotejo, escala de apreciación o rúbrica presentada. Recuerde que su evaluación debe contemplar **al menos uno** de los aprendizajes abordados en la unidad pedagógica que describió en el Producto 1.
2. Dentro del espacio asignado en las Hojas de Respuesta de Módulo 1, **describa “paso a paso” la actividad de evaluación** que realizó con sus alumnos:
 - a. Transcriba todas las instrucciones orales y/o escritas tal como fueron entregadas a los alumnos para que realizaran cada una de las tareas de la actividad de evaluación (por ejemplo, “dije a mis alumnos: escriban un ensayo que contenga...”).
 - b. Describa detalladamente la actividad y los recursos (si utilizó), de modo que un corrector pueda tener absoluta claridad sobre lo realizado con sus alumnos. Si utilizó algún recurso que pueda ser fotocopiado (imágenes, dibujos, esquemas, etc.), adjunte una copia. Si escribió algo en la pizarra, transcribalo.

Aunque haya descrito parte de su actividad de evaluación al describir las clases de su unidad pedagógica, es necesario que usted reitere esta información en este punto.

3. **Adjunte la lista de cotejo, escala de apreciación o rúbrica** con la que evaluó el desempeño, ejecución o producto de los alumnos.
 - Si adjunta una lista de cotejo o escala de apreciación, para cada aspecto evaluado debe especificar en qué consiste el desempeño, ejecución o producto que usted espera de sus alumnos.
 - En el caso de las rúbricas, para cada aspecto evaluado debe especificar en qué consiste cada uno de los **niveles** que usted distinguió.

Tenga presente que debe especificar estos aspectos y/o niveles de tal forma que quien corrija su Portafolio pueda tener completa claridad de lo que usted tomó en cuenta al evaluar a sus alumnos.

.....
3 Por ejemplo, interpretación artística o musical, dramatización, elaboración de un trabajo manual, trabajo de investigación, presentación de un proyecto, creación de un texto, ejecución de un ejercicio físico, debate, ensayo, panel, plenario, etc.

Si usted evaluó con una prueba escrita o una guía de aprendizaje:

1. Dentro del espacio asignado en las Hojas de Respuesta de Módulo 1, **escriba los objetivos de aprendizaje que usted evaluó** a través de la prueba escrita o guía de aprendizaje presentada. Recuerde que su evaluación debe contemplar **al menos uno** de los aprendizajes abordados en la unidad pedagógica que describió en el Producto 1.
2. **Adjunte una copia de la prueba o guía de aprendizaje**, tal como fue presentada a sus alumnos, sin responder. Si dictó o escribió en el pizarrón, adjunte la transcripción de todas las instrucciones o preguntas que realizó a sus alumnos antes y durante la evaluación.
3. **Adjunte la Pauta de corrección con las respuestas correctas de la prueba escrita o guía de aprendizaje**, según lo que se especifica para cada tipo de pregunta:
 - Selección múltiple: indique la opción correcta.
 - Completación, términos pareados u otro similar: indique la respuesta correcta.
 - Preguntas que tienen una **única forma de ser respondidas correctamente**: escriba para cada una de ellas las ideas o conceptos principales requeridos para calificarlas como respuestas correctas.
 - Preguntas que tienen **diversas formas de ser respondidas correctamente** (por ejemplo, preguntas que solicitan una justificación, implican la expresión de juicios de valor, o problemas que tienen más de una solución): para cada aspecto evaluado debe especificar en qué consiste el desempeño, ejecución o producto que usted espera de sus alumnos. Si utilizó una rúbrica, para cada aspecto evaluado debe especificar en qué consiste cada uno de los **niveles** que distinguió.

Tenga presente que debe especificar estos aspectos y/o niveles de tal forma que quien corrija su Portafolio pueda tener completa claridad de lo que usted tomó en cuenta al evaluar a sus alumnos.



Tenga en cuenta los siguientes descriptores del MBE para realizar la evaluación de la unidad, ya que orientan su desempeño en esta tarea y se utilizarán como base para evaluar este subproducto.

Descriptores del MBE

A.1.1	Conoce y comprende los principios y conceptos centrales de las disciplinas que enseña.
A.5.1	Los criterios de evaluación que utiliza son coherentes con los objetivos de aprendizaje.
A.5.2	Las estrategias de evaluación son coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados.
C.3.4	Utiliza un lenguaje y conceptos de manera precisa y comprensible para sus alumnos.
D.1.1	Evalúa el grado en que los alumnos alcanzaron los aprendizajes esperados.

*Subproducto 2.2***Reflexión a partir de los resultados obtenidos en la evaluación**

A partir de la reflexión que presente, se observará su capacidad para analizar los factores que influyen en los aprendizajes más y menos logrados por sus alumnos.

Responda las siguientes preguntas dentro del espacio asignado en las Hojas de Respuesta de Módulo 1.

A partir de la evaluación que aplicó a sus alumnos:

- a. Señale claramente el aprendizaje mejor logrado y el menos logrado por sus alumnos.
- b. ¿Por qué cree que sus alumnos obtuvieron estos resultados de aprendizaje? Fundamente refiriéndose al aprendizaje mejor logrado y al menos logrado.

Tenga en cuenta los siguientes descriptores del MBE para realizar la reflexión a partir de los resultados obtenidos en la evaluación, ya que orientan su desempeño en esta tarea y se utilizarán como base para evaluar este subproducto.

Descriptores del MBE	
A.2.4	Conoce las diferentes maneras de aprender de los estudiantes.
A.3.1	Conoce variadas estrategias de enseñanza y actividades congruentes con la complejidad de los contenidos.
A.3.3	Conoce y selecciona distintos recursos de aprendizaje congruentes con la complejidad de los contenidos y las características de sus alumnos.
A.5.4	Las estrategias de evaluación ofrecen a los estudiantes oportunidades equitativas para demostrar lo que han aprendido.
C.6.1	Utiliza estrategias pertinentes para evaluar el logro de los objetivos de aprendizaje para una clase.
D.1.1	Evalúa el grado en que los alumnos alcanzaron los aprendizajes esperados.
D.1.2	Analiza críticamente su práctica de enseñanza y la reformula, a partir de los resultados de aprendizaje de sus alumnos.
D.3.1	Detecta las fortalezas de sus estudiantes y procura potenciarlas.
D.3.2	Identifica las necesidades de apoyo de los alumnos derivadas de su desarrollo personal y académico.

Subproducto 2.3

Retroalimentación a partir de la evaluación

A partir de la retroalimentación que presente, se observarán los aspectos que usted toma en cuenta para retroalimentar a un alumno sobre los resultados de su evaluación y la manera en que orienta su aprendizaje.

Complete la información solicitada dentro del espacio asignado en las Hojas de Respuesta de Módulo 1.

A partir de la evaluación presentada anteriormente, ahora escoja **a un solo alumno** que haya demostrado tanto aprendizajes logrados como no logrados.

- a. Si su evaluación correspondía a una prueba escrita o guía de aprendizaje, adjunte el ejemplar respondido por el alumno y corregido por usted. Si su evaluación fue realizada a través de una lista de cotejo, escala de apreciación o rúbrica, adjúntela registrando en ella el desempeño obtenido por el alumno.
- b. Transcriba todo lo que diría al alumno, en forma oral o escrita, para retroalimentarlo sobre los resultados que obtuvo en la evaluación, considerando que la finalidad es orientarlo en su aprendizaje⁴.



¡¡IMPORTANTE!

- La evaluación del alumno que usted adjunte como parte de este subproducto, de ninguna manera reemplaza la Evaluación y Pauta de corrección que debe adjuntar en el subproducto 2.1.
- Usted debe escribir la retroalimentación en el espacio destinado para ello en las Hojas de Respuesta de Módulo 1. **No adjunte informes ni documentos adicionales**, ya que no serán considerados en su evaluación.

.....
⁴ El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente reconoce que, en muchas ocasiones, la retroalimentación a los alumnos se realiza en forma grupal e interactiva; sin embargo, para efectos de esta evaluación se le solicita que piense en una instancia **individual** de retroalimentación.

Tenga en cuenta los siguientes descriptores del MBE para realizar la retroalimentación a partir de la evaluación, ya que orientan su desempeño en esta tarea y se utilizarán como base para evaluar este subproducto.

Descriptores del MBE	
A.1.1	Conoce y comprende los principios y conceptos centrales de las disciplinas que enseña.
C.5.3	Aborda los errores no como fracasos, sino como ocasiones para enriquecer el proceso de aprendizaje.
C.6.2	Utiliza estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conciencia de sus logros de aprendizaje.
D.1.1	Evalúa el grado en que los alumnos alcanzaron los aprendizajes esperados.
D.3.1	Detecta las fortalezas de sus estudiantes y procura potenciarlas.
D.3.2	Identifica las necesidades de apoyo de los alumnos derivadas de su desarrollo personal y académico.
D.3.3	Propone formas de abordar estas necesidades tanto en el aula como fuera de ella.

Producto 3: REFLEXIÓN PEDAGÓGICA

En este producto usted deberá reflexionar sobre su quehacer docente en Educación Media durante el último año y presentar diferentes acciones pedagógicas en base a esta reflexión.

A partir de las respuestas que presente, se observará su capacidad para reflexionar sobre las dificultades que han presentado sus alumnos, los factores que los desmotivan y sobre la mejora continua de su práctica pedagógica. Además, se observará su capacidad para plantear estrategias pertinentes para abordar estas temáticas.

Tenga en cuenta que su reflexión no necesariamente debe estar en función de la unidad pedagógica presentada, sino que **puede referirse a otras unidades o cursos de Educación Media del sector por el cual está siendo evaluado.**

Producto 1 UNIDAD PEDAGÓGICA	Subproducto 1.1 <i>Descripción de la unidad pedagógica</i>
	Subproducto 1.2 <i>Análisis de las características de los alumnos</i>
	Subproducto 1.3 <i>Análisis de la unidad realizada</i>

Producto 2 EVALUACIÓN DE LA UNIDAD PEDAGÓGICA	Subproducto 2.1 <i>Evaluación de la unidad y Pauta de corrección</i>
	Subproducto 2.2 <i>Reflexión a partir de los resultados obtenidos en la evaluación</i>
	Subproducto 2.3 <i>Retroalimentación a partir de la evaluación</i>

Producto 3
Reflexión pedagógica

Complete la información solicitada dentro del espacio asignado en las Hojas de Respuesta de Módulo 1.

1. Considerando su labor docente durante el último año:

- a. Mencione la habilidad o el contenido que presentó mayores dificultades para sus alumnos este año.
- b. Describa las dificultades que presentaron sus alumnos al trabajar este contenido o habilidad.
- c. ¿A qué atribuye las dificultades antes descritas? Explique.
- d. ¿Cómo ha enseñado este contenido o habilidad a sus alumnos? Describa detalladamente las actividades realizadas este año al trabajar este contenido o habilidad.
- e. Si tuviera la posibilidad de volver a trabajar este contenido o habilidad con sus mismos alumnos, ¿qué actividades realizaría para superar las dificultades mencionadas? Describa detalladamente estas actividades.

2. Piense en una situación de aprendizaje en la que observó falta de motivación en sus alumnos.

- a. Mencione el contenido o habilidad que fue abordado en esa situación de aprendizaje.
- b. ¿Qué factores influyeron en la desmotivación de sus alumnos?
- c. Describa las acciones que realizó para enfrentar esta desmotivación de sus alumnos⁵.

.....

⁵ Si no realizó acciones en ese momento, describa las acciones que realizaría si tuviera la posibilidad de trabajar el contenido o habilidad nuevamente y con los mismos alumnos.



3. Tal como plantea el Marco para la Buena Enseñanza, como docentes debemos estar comprometidos con nuestra formación continua.

a. Mencione un aspecto de su práctica pedagógica que haya requerido mejorar en el último tiempo.

Por aspecto de su práctica pedagógica entienda estrategias, tipos de preguntas, explicaciones, uso de recursos, dominio conceptual, manejo de grupo, etc.

b. ¿Por qué consideró que era necesario mejorar este aspecto?

c. Describa detalladamente una acción relacionada con su formación continua que haya realizado para mejorar este aspecto⁶.

.....
⁶ Si hasta el momento no ha realizado ninguna acción, describa alguna que usted podría realizar para mejorar el aspecto mencionado.

Tenga en cuenta los siguientes descriptores del MBE para realizar la reflexión pedagógica, ya que orientan su desempeño en esta tarea y se utilizarán como base para evaluar este subproducto.

Descriptores del MBE	
A.2.3	Conoce las fortalezas y debilidades de sus estudiantes respecto de los contenidos que enseña.
A.3.1	Conoce variadas estrategias de enseñanza y actividades congruentes con la complejidad de los contenidos.
A.3.2	Conoce estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.
A.3.3	Conoce y selecciona distintos recursos de aprendizaje congruentes con la complejidad de los contenidos y las características de sus alumnos.
A.3.4	Conoce las dificultades más recurrentes en el aprendizaje de los contenidos que enseña.
A.4.2	Considera las necesidades e intereses educativos de sus alumnos.
B.2.1	Presenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas para sus alumnos.
C.2.1	Estructura las situaciones de aprendizaje considerando los saberes, intereses y experiencias de los estudiantes.
C.2.4	Propone actividades que involucran cognitiva y emocionalmente a los estudiantes y entrega tareas que los comprometen en la exploración de los contenidos.
C.3.2	Desarrolla los contenidos de la clase con rigurosidad conceptual.
C.6.3	Reformula y adapta las actividades de enseñanza de acuerdo con las evidencias que recoge sobre los aprendizajes de sus estudiantes.
D.1.2	Analiza críticamente su práctica de enseñanza y la reformula, a partir de los resultados de aprendizaje de sus alumnos.
D.1.3	Identifica sus necesidades de aprendizaje y procura satisfacerlas.

Módulo 2

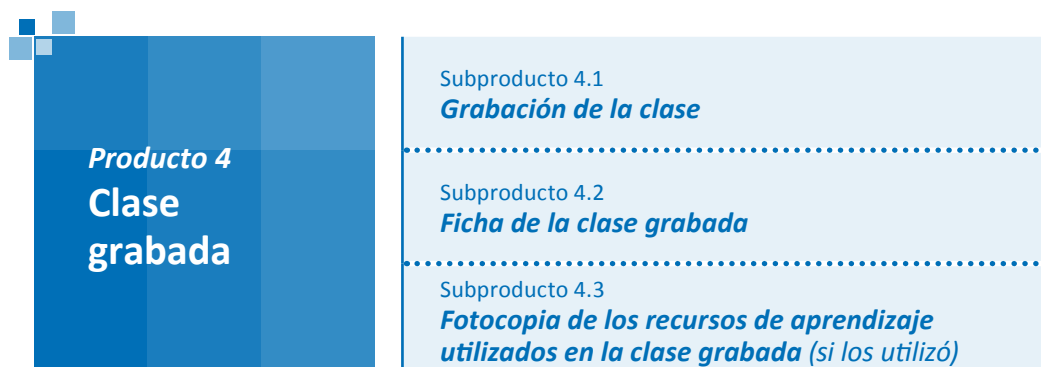
Clase grabada

En este módulo usted debe presentar la **grabación de una clase de 40 minutos**, realizada con un curso de Educación Media al que le haga clases en el sector por el cual está siendo evaluado.

Además, debe presentar una ficha de esta clase y las fotocopias de los recursos de aprendizaje que no se alcancen a ver claramente en la grabación.

La grabación estará a cargo de un camarógrafo acreditado y contratado por el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente. Por lo tanto, usted no deberá preocuparse de conseguir cámara, cinta de video u otros implementos.

A continuación se muestra un esquema con el producto y subproductos que componen el Módulo 2.



Producto 4: CLASE GRABADA

A partir de la clase grabada que presente, se observará su capacidad para desarrollar un inicio, desarrollo y cierre de calidad. Además, se observará la calidad de la interacción que promueve en sus alumnos (preguntas realizadas, actividades propuestas y retroalimentación) y su capacidad para mantener un ambiente de trabajo adecuado. También se observará el tipo de explicaciones que desarrolla y la estrategia didáctica que utiliza para abordar las habilidades y contenidos propios de su sector.

Considere que las respuestas imprecisas o erradas de los alumnos durante la clase, de ninguna manera afectarán negativamente su evaluación. Asimismo, la cantidad de recursos y el tipo de tecnología utilizada no influirán en su evaluación.



¡IMPORTANTE!

Puede realizar su clase grabada con un curso distinto al de Módulo 1 y con un contenido diferente a los presentados en las opciones de este Manual para la unidad pedagógica, siempre y cuando corresponda al sector de Educación Media por el cual está siendo evaluado.

Tenga en cuenta los siguientes descriptores del MBE para realizar la clase, ya que orientan su desempeño en esta tarea y se utilizarán como base para evaluar este subproducto.

Descriptores del MBE	
A.1.1	Conoce y comprende los principios y conceptos centrales de las disciplinas que enseña.
A.1.4	Conoce la relación de los contenidos de los subsectores que enseña con la realidad.
A.1.5	Domina los principios del marco curricular y los énfasis de los subsectores que enseña.
A.3.2	Conoce estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.
A.4.3	Las actividades de enseñanza son coherentes con el contenido y adecuadas al tiempo disponible.
B.1.1	Establece un clima de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas con sus alumnos.
B.1.2	Proporciona a todos sus alumnos oportunidades de participación.
B.1.4	Crea un clima de respeto por las diferencias de género, culturales, étnicas y socio económicas.
B.2.1	Presenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas para sus alumnos.
B.2.2	Transmite una motivación positiva por el aprendizaje, la indagación y la búsqueda.
B.4.1	Utiliza estrategias para crear y mantener un ambiente organizado.
C.1.1	Comunica a los estudiantes los propósitos de la clase y los aprendizajes a lograr.
C.2.1	Estructura las situaciones de aprendizaje considerando los saberes, intereses y experiencias de los estudiantes.
C.2.2	Desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.
C.2.3	Implementa variadas actividades de acuerdo al tipo y complejidad del contenido.
C.2.4	Propone actividades que involucran cognitivamente y emocionalmente a los estudiantes y entrega tareas que los comprometen en la exploración de los contenidos.
C.3.1	Desarrolla los contenidos en forma clara, precisa y adecuada al nivel de los estudiantes.
C.3.2	Desarrolla los contenidos de la clase con rigurosidad conceptual.
C.3.4	Utiliza un lenguaje y conceptos de manera precisa y comprensible para sus alumnos.
C.4.1	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza en función de los objetivos de la clase.
C.4.2	Organiza el tiempo de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.
C.5.2	Formula preguntas y problemas y concede el tiempo necesario para resolverlos.
C.5.3	Aborda los errores no como fracasos, sino como ocasiones para enriquecer el proceso de aprendizaje.
C.6.2	Utiliza estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conciencia de sus logros de aprendizaje.

Subproducto 4.1

Grabación de la clase

A continuación se presentan los requisitos generales que usted debe cumplir en su clase grabada.

Requisitos generales de la clase grabada


- Realice una clase que se desprenda de un CMO del curso en que está elaborando este módulo, perteneciente al Marco Curricular vigente⁶ del sector por el cual está siendo evaluado. Este documento está disponible en la sección “Documentos Descargables” del sitio web www.docentemas.cl

Tenga en cuenta que, dada la amplitud de algunos CMO, usted puede abordar solo una parte del contenido que escoja.

- Considere que la clase grabada debe durar **40 minutos**, en los cuales se debe distinguir claramente el **inicio, desarrollo y cierre** de la clase. Actividades de rutina (por ejemplo, pasar la lista) deben ser realizadas antes de comenzar la grabación para que no interfieran con el inicio de su clase.
- Muestre cómo entrega instrucciones a sus alumnos, cómo los retroalimenta y de qué manera acompaña pedagógicamente el trabajo que estos realizan.
- Con la finalidad de observar su capacidad para desarrollar explicaciones de calidad es imprescindible que:
 - Enseñe un concepto, habilidad o procedimiento que sea nuevo para sus alumnos. Se espera que en esta clase enseñe al menos un aspecto distinto que no haya abordado anteriormente.
 - Muestre cómo facilita que los alumnos se aproximen a este nuevo concepto, habilidad o procedimiento.
 - Esta explicación debe durar al menos 10 minutos (continuos o distribuidos durante la clase). Si usted está siendo evaluado por el sector Educación Física, debe explicar durante al menos 5 minutos.
- Desarrolle toda su clase en un **mismo lugar** para que el camarógrafo no deba trasladar los equipos. Si usted habitualmente comienza su clase dando instrucciones a los alumnos en la sala y luego realiza las actividades en otro lugar, para efectos de la grabación, desarrolle toda su clase en un único lugar, incluyendo las instrucciones.

.....

7 En los sectores **Lenguaje y Comunicación, Inglés, Matemática, Biología, Física, Química, Historia, Geografía y Ciencias Sociales**, en Primer año medio, utilice el Marco Curricular vigente que corresponde al Decreto 254 (Ajuste Curricular). En el resto de los niveles, usted puede escoger un CMO del Decreto 254 o del Decreto 220 (Marco Curricular sin ajuste), dependiendo del Marco Curricular que esté implementando actualmente.

- 
- Desarrolle su clase en un **espacio relativamente delimitado**, donde el camarógrafo pueda tener visión completa de sus alumnos (por ejemplo, no haga que los alumnos troten por la calle o se dispersen dibujando en el patio del colegio). Si usted tiene alumnos eximidos de su clase, procure que se ubiquen fuera del campo de visión de la cámara, para que se aprecie claramente a los alumnos que están realizando las actividades propias de la clase.
 - La grabación de su clase debe comenzar una vez que los alumnos estén **listos para iniciar las actividades** (cuando se hayan cambiado de ropa, cuenten con todos los materiales o instrumentos, etc.).
 - No haga comentarios o solicitudes al camarógrafo durante el desarrollo de la clase, ya que este cuenta con un protocolo muy específico para realizar la grabación. Tenga en cuenta que el camarógrafo tiene la instrucción de grabar en forma continua su clase.

Indicaciones particulares para profesores que tienen un curso combinado

- Realice la clase con los alumnos de **todos los niveles que componen su curso**, tal como ocurre habitualmente. Tenga en cuenta que usted puede utilizar un CMO distinto para cada nivel que conforma su curso, si lo estima necesario.
- En la clase grabada se debe **distinguir con claridad a qué nivel pertenece cada alumno de su curso** (para esto, usted puede poner un distintivo con el nivel que corresponda en el banco de cada alumno).
- Puede formular distintos objetivos de aprendizaje para cada nivel, o bien, adaptar un mismo objetivo para los distintos niveles. En este último caso, en la grabación se debe identificar la forma diferenciada de trabajar el o los objetivos de aprendizaje de la clase.

Requisitos específicos de la clase grabada según sector

A continuación se presentan los requisitos específicos que usted debe cumplir en su clase grabada dependiendo del sector por el cual está siendo evaluado.

Artes Musicales

Debe mostrar cómo guía a sus alumnos para que se expresen musicalmente a través de diferentes medios, promoviendo habilidades de expresión corporal, vocal e instrumental.

Artes Visuales

Debe mostrar cómo guía a sus alumnos para que desarrollen su creatividad, expresión y sensibilidad estética.

Biología

Debe mostrar cómo guía a sus alumnos para que desarrollen habilidades científicas en función de la comprensión de un concepto o fenómeno.

Educación Física

Debe mostrar cómo promueve que sus alumnos se mantengan físicamente activos durante el desarrollo de la clase, reconociendo el valor de la actividad física en su vida.

Educación Tecnológica

Debe mostrar cómo guía a sus alumnos para que reflexionen en torno al mundo tecnológico y planteen soluciones innovadoras a problemas prácticos del entorno.

Filosofía y Psicología

Debe mostrar cómo guía a sus alumnos para que desarrollen una actitud crítica y reflexiva frente a los fenómenos personales, interpersonales o sociales problematizados desde la psicología, la ética o la moral.

Física

Debe mostrar cómo guía a sus alumnos para que desarrollen habilidades científicas en función del análisis cualitativo y cuantitativo de los fenómenos físicos.

Historia, Geografía y Ciencias Sociales

Debe mostrar estrategias didácticas propias de su disciplina que permitan abordar la realidad social desde diferentes perspectivas, con el fin de que sus alumnos desarrollen una visión comprehensiva de la complejidad de la realidad estudiada.

Inglés

Debe expresarse en inglés al menos en 3 momentos diferentes de su clase, de modo que en cada uno de ellos sea posible apreciar el uso de vocabulario y estructuras gramaticales, la fluidez y la claridad con que usted se comunica en inglés.

Lenguaje y Comunicación

Debe mostrar las estrategias metodológicas que utiliza para mejorar la competencia comunicativa de sus alumnos al abordar habilidades relacionadas con los ejes del sector: comunicación oral, lectura o escritura.

Matemática

Debe mostrar cómo guía a sus alumnos para que ellos razonen matemáticamente durante la clase.

Química

Debe mostrar cómo guía a sus alumnos para que desarrollen habilidades científicas en función de la comprensión de un concepto o proceso químico.

Religión Católica

Debe mostrar cómo guía a sus alumnos para que, a partir de distintos documentos, experiencias y con espíritu abierto al diálogo, comprendan la propuesta de Dios para el ser humano y su relación con la vida y el entorno.

Religión Evangélica

Debe mostrar cómo guía a sus alumnos para que, de manera documentada, comprendan la importancia de conocer y amar a Dios.

Pasos a seguir antes de la grabación de la clase

- Es recomendable que usted avise con anticipación a sus alumnos que serán grabados, les describa en qué consiste la grabación, explicándoles por qué será grabada esa clase y procurando atender a sus inquietudes y preguntas.
- Pida a sus alumnos que durante la grabación hablen con un volumen adecuado, eviten realizar ruidos molestos (como arrastrar sillas o mesas) y mantengan los celulares apagados (no basta tenerlos en modo silencio), ya que interferirán en la grabación si están encendidos.
- Procure que el ruido externo sea mínimo (por ejemplo, puede acordar con su director que la grabación no se desarrolle mientras otros cursos están en recreo). En lo posible, elija un lugar que pueda ser utilizado solo por su curso durante la grabación (por ejemplo, un espacio que no sea utilizado por otros alumnos en recreo). Si esto no es posible, solicite colaboración a sus colegas, al Inspector o al Director para que no haya alumnos de otros cursos en el lugar donde se realizará la grabación de la clase.
- **Para identificar en forma inequívoca su grabación, antes de comenzar la clase, escriba su RUT en una hoja de papel y entréguesela al camarógrafo para que pueda empezar a grabar con una toma de esta.**
- Antes de que llegue el camarógrafo, disponga el espacio de trabajo (sala, cancha, gimnasio u otro) tal como lo va a requerir para desarrollar las actividades con los alumnos. Cuando el camarógrafo llegue, confirme con él que el lugar donde se desarrollará la clase tenga las condiciones adecuadas para realizar la grabación: iluminación necesaria, nivel de ruido aceptable, etc. Cuéntele en qué zonas usted tiene considerado desplazarse durante la clase y verifique dónde él se ubicará para realizar la grabación.
- Acuerde previamente con el camarógrafo un código (por ejemplo, un gesto) para que **usted le indique cuándo debe comenzar a grabar**, ya que es un requisito que la grabación muestre el inicio de su clase.
- Acuerde previamente con el camarógrafo un código (por ejemplo, un gesto) para que **él le indique cuando hayan transcurrido 35 minutos de grabación**. Recuerde que él tiene la indicación explícita de detener la grabación a los 40 minutos, aun cuando usted no haya finalizado su clase.



Motivos por los que podría no realizar la grabación en el día u hora acordados:

Solo existen cuatro razones para solicitar no realizar la grabación en el día u hora acordados:

- **Ausencia superior al 40% de los alumnos.** Usted puede solicitar al Director de su establecimiento que su grabación se realice otro día, o decidir grabarse con esa cantidad de alumnos, si considera que esto no afecta el desarrollo de su clase.
- **El camarógrafo llegó atrasado.** Usted puede solicitar al Director de su establecimiento que su grabación se realice otro día, o grabarse cuando el camarógrafo llegue, si considera que esto no afecta el desarrollo de su clase.
- **El camarógrafo no se presentó.** Usted debe solicitar al Director de su establecimiento que acuerde una nueva fecha y hora para su grabación.
- **Razones de fuerza mayor debidamente acreditadas.** Usted debe solicitar al Director de su establecimiento que su grabación se realice otro día.

Pasos a seguir después de la grabación de la clase

- El camarógrafo **tiene la obligación de mostrarle** en la misma cámara los **2 minutos iniciales y los 2 minutos finales** de su grabación **inmediatamente después de finalizada su clase**. En este momento usted debe comprobar que la grabación se ve y escucha con claridad.
- Si su grabación se ve y escucha con claridad, debe firmar el **Recibo de Grabación** que tiene el camarógrafo.
- El camarógrafo completará el Recibo de Grabación con su nombre, RUT, establecimiento, comuna y región. Además completará con su RUT el Autoadhesivo que debe ir pegado en la grabación. Verifique que sus datos estén correctos en ambos documentos.
- Usted recibirá la grabación de su clase en un sobre acolchado y cerrado con un sello de seguridad. No abra el sobre acolchado ni intervenga la grabación, ya que esto afectará negativamente su evaluación.
- Conserve el sobre acolchado con la grabación en su interior, pues deberá entregarlo junto con el resto del Portafolio.
- Guarde la grabación en un lugar fresco y seco, protegiéndola de factores que puedan dañarla. Evite exponerla a los rayos del sol, fuentes de calor, humedad o a cualquier campo magnético (corriente alterna, imanes, transformadores, etc.).

Motivos para rechazar y repetir la grabación de la clase:

- Al revisar los 2 minutos iniciales o finales de la clase grabada, usted detecta que:
 - La grabación no tiene sonido.
 - La imagen es defectuosa, falta nitidez o está oscura.
 - La grabación registra cortes.
- La clase fue interrumpida y no pudo ser retomada por factores externos o de fuerza mayor (por ejemplo, corte de energía eléctrica).
- El camarógrafo se retiró antes de terminar la clase por factores externos o de fuerza mayor.

Si cualquiera de las situaciones aquí descritas ocurriera, **no firme el Recibo de Grabación** y acuerde inmediatamente con el Director de su establecimiento y el camarógrafo una nueva fecha y hora de grabación. Recuerde que si usted firma el Recibo, está aceptando conforme la grabación realizada.

Subproducto 4.2

Ficha de la clase grabada

Complete la información de esta ficha, una vez finalizada la grabación de la clase, dentro del espacio asignado para ello en las Hojas de Respuesta de Módulo 2.

a. Curso y letra:

Escriba el curso con el que realizó su clase grabada y su letra, por ejemplo, “IVº medio B”. Si en su establecimiento hay solo un curso por nivel, identifíquelo con la letra “A”. Si su curso es combinado, indique todos los niveles presentes en la sala y, como letra, registre “CC” (por ejemplo: “Iº y IIº medio CC”).

b. Cantidad de alumnos presentes en la clase:

Indique el número de alumnos que estaban presentes durante la grabación de su clase.

c. Objetivo(s) de aprendizaje de la clase:

Señale el o los objetivos de aprendizaje que contemplen las habilidades y contenidos que usted **abordó** con sus alumnos en la clase grabada. Considere que si incluye un OFT, en su clase se debe apreciar claramente cómo lo abordó.

Si usted tiene un curso combinado, señale objetivos de aprendizaje para cada nivel, o bien, indique si trabajó un mismo objetivo de aprendizaje de forma diferenciada con cada uno de los niveles que conforman su curso.

d. Contenido Mínimo Obligatorio:

Transcriba del Marco Curricular el CMO del cual se desprende(n) el o los objetivos de aprendizaje que abordó en la clase grabada. Si usted tiene un curso combinado, puede utilizar un CMO distinto para cada nivel que conforma su curso, si lo estima necesario.

e. Describa las estrategias que implementó en su clase grabada para cumplir con el requisito específico para su sector (pág. 30–31):

f. Si durante su clase ocurrió alguna situación que interfirió en el desarrollo de esta, por favor menciónela.



¡IMPORTANTE!

Esta ficha forma parte del material que debe enviar en el sobre de Módulo 2.

Subproducto 4.3

Fotocopia de los recursos de aprendizaje utilizados en la clase grabada

Es posible que usted utilice ciertos recursos de aprendizaje (por ejemplo, guías de trabajo para los alumnos) que, por su tamaño, no se alcancen a ver claramente en la grabación, por lo que es necesario que envíe una fotocopia de ellos.

- Si utilizó recursos de aprendizaje como guías, cuadernos, textos o cualquier otro material escrito que no se alcance a ver claramente en la grabación, **envíe una fotocopia de ellos**. Si su curso es combinado y usted trabajó con diferentes recursos en cada nivel, envíe una fotocopia de cada uno de ellos, indicando a qué nivel pertenecen.
- Corchetée estas fotocopias a las Hojas de Respuesta de Módulo 2. Envíe **solo un ejemplar** del recurso, tal como lo presentó a sus alumnos. No envíe originales, ya que estos no serán devueltos.
- Escriba su **RUT y sector** en todas las fotocopias que envíe.
- No envíe recursos de aprendizaje si estos no son fotocopiables (por ejemplo, papelógrafos, mapas, maquetas, instrumentos, artículos deportivos o de laboratorio). Escriba en la Hoja de Respuesta **“no utilicé recursos de aprendizaje fotocopiables”** y presente solo esa hoja como subproducto.

NORMAS PARA LA ENTREGA DEL PORTAFOLIO 2011

Para organizar el envío de su Módulo 1 y Módulo 2, siga estos pasos:

1. Utilice el esquema de la página 38 de este manual para verificar que elaboró cada producto solicitado. Verifique, además, que escribió su RUT y sector en todas las Hojas de Respuesta, tanto de Módulo 1 como de Módulo 2, y en las fotocopias que enviará.
2. Busque en su Carpeta Portafolio los materiales necesarios para enviar su evidencia:
 - a. 1 sobre de papel para Módulo 1: Unidad pedagógica.
 - b. 1 sobre de papel para Módulo 2: Clase grabada.
 - c. 3 fundas plásticas transparentes, una para cada producto del Módulo 1.
3. En el caso de Módulo 1, junte todas las hojas que corresponden a un producto, corchetéelas e introdúzcalas en una funda plástica. Luego, introduzca las tres fundas correspondientes a los **Productos 1, 2 y 3 en el sobre de Módulo 1**.
4. En el caso de Módulo 2, introduzca el sobre acolchado con la grabación, la ficha de la clase grabada y las fotocopias de los recursos de aprendizaje (si los utilizó) **en el sobre de Módulo 2**.
5. Cierre los sobres y en cada uno **registre su RUT, comuna y sector** por el cual está siendo evaluado⁸. Esta información es crucial para el adecuado procesamiento del material que usted envía.
6. Entregue los sobres de Módulo 1 y Módulo 2 y el **Cuestionario Complementario** a su Coordinador Comunal de Evaluación, en el Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) o Corporación de Educación Municipal, de acuerdo a la modalidad de entrega definida en su comuna.



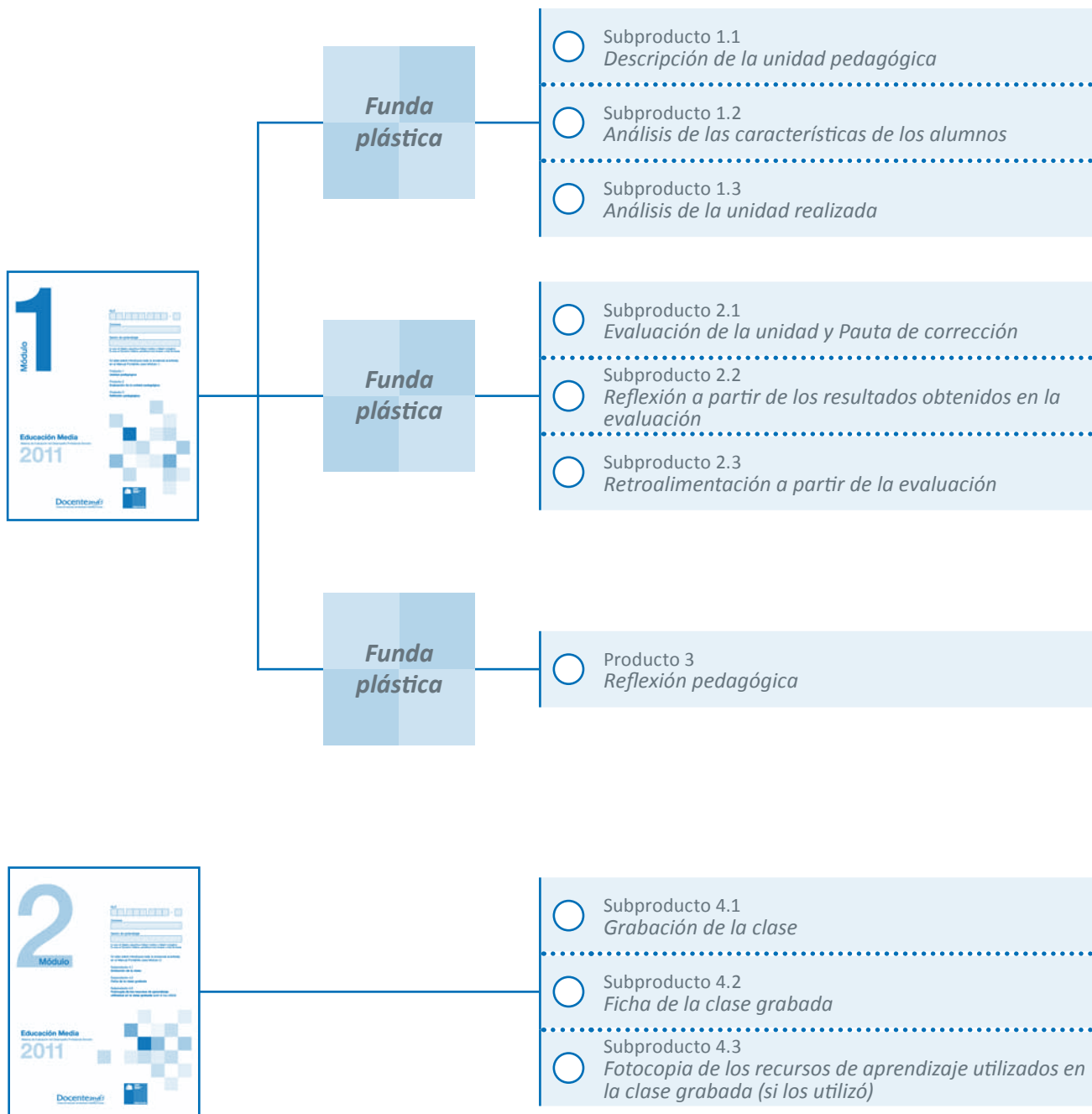
¡IMPORTANTE!

Usted debe entregar las Hojas de Respuesta de Módulo 1 en el sobre de Módulo 1 y las Hojas de Respuesta de Módulo 2 en el sobre de Módulo 2. Entregar la evidencia en un sobre incorrecto, podría afectar negativamente su evaluación.

.....
⁸ En caso de Religión, especifique Religión Católica o Religión Evangélica.
En caso de Educación Artística, especifique Artes Visuales o Artes Musicales.

VERIFICACIÓN DEL MATERIAL A ENTREGAR

Utilice el siguiente esquema para verificar que haya elaborado todos los productos y subproductos solicitados.



GLOSARIO



Aunque existen diferentes definiciones para cada uno de los siguientes conceptos, aquí se presenta solo una, con el objetivo de unificar el significado de aquellos términos que son centrales para la elaboración del Portafolio.

Actividad de aprendizaje

Acción o situación planificada para lograr uno o más aprendizajes. Una misma actividad de aprendizaje puede incluir más de una tarea a desarrollar por parte de los alumnos y el docente.

Contenidos Mínimos Obligatorios (CMO)

Conocimientos, habilidades y actitudes que el proceso de enseñanza debe convertir en oportunidades de aprendizaje para cada estudiante con el fin de lograr los Objetivos Fundamentales. Están formulados desde la perspectiva de lo que cada docente debe obligatoriamente enseñar, cultivar y promover (Ref. Decreto N° 254/09).

En el caso de Religión Evangélica, los CMO corresponden a los Contenidos Mínimos.

Curso combinado

Grupo de alumnos de distintos grados que trabajan en una misma sala de clases a cargo de un docente como un solo curso.

Hora pedagógica

Período de tiempo en que se organizan las clases dirigidas a los alumnos en los establecimientos educativos. Corresponde a 40 o 45 minutos.

Objetivo de aprendizaje de la unidad

Competencias, conocimientos y/o actitudes que se espera que los estudiantes logren al término de una unidad, a través de un conjunto de actividades de aprendizaje. Corresponden a una operacionalización y/o desagregación de los OFV y CMO que puede formular cada docente. Al mismo tiempo, refieren a un nivel más general que los objetivos de aprendizaje de una clase.

Objetivos Fundamentales Transversales (OFT)

Aprendizajes de carácter comprensivo y general, cuyo logro se funda en el trabajo formativo del conjunto del currículum o de subconjuntos de este que incluyan más de un sector o especialidad (Ref. Decreto N° 254/09).

Objetivos Fundamentales Verticales (OFV)

Aprendizajes directamente relacionados con los sectores curriculares, que los alumnos deben lograr al finalizar los distintos niveles de la Educación Básica y Media. Se refieren a conocimientos, habilidades y actitudes que han sido seleccionados considerando que favorezcan el desarrollo integral de los alumnos y su desenvolvimiento en distintos ámbitos (Ref. Decreto N° 254/09).

En el caso de Religión Evangélica, los OFV corresponden a los Objetivos Fundamentales.

Recurso de aprendizaje

Material confeccionado y/o utilizado con una finalidad pedagógica. Incluye materiales como: textos escolares, cuadernos, guías de aprendizaje, juegos didácticos, láminas, videos, cintas de audio, programas computacionales, periódicos, revistas, etc.

Anexo:

Opciones de OFV-CMO para los Productos 1 y 2 del Portafolio 2011

A continuación se presentan las opciones de Objetivos Fundamentales Verticales (OFV) y Contenidos Mínimos Obligatorios (CMO) que han sido seleccionadas para la elaboración de los Productos 1 y 2 del Portafolio 2011. Al respecto:

- En el caso **Primer y Segundo año medio**, en los sectores **Historia, Geografía y Ciencias Sociales, Biología, Física, Química, Matemática, Lenguaje y Comunicación e Inglés**, los OFV y CMO han sido extraídos del Marco Curricular ajustado correspondiente al Decreto 254.
- En el caso de **Tercer y Cuarto año medio**, en los sectores **Historia, Geografía y Ciencias Sociales, Biología, Física, Química, Matemática, Lenguaje y Comunicación e Inglés**, las opciones de OFV y CMO han sido extraídos del Marco Curricular correspondiente al Decreto 220.
- En el caso de los **sectores que no forman parte de la Actualización Curricular** este año, los OFV y CMO han sido extraídos del Marco Curricular correspondiente al Decreto 220.
- En el caso de **Religión Católica**, los OFV y CMO han sido extraídos del Programa de Educación Religiosa Católica de la Conferencia Episcopal de Chile.
- En el caso de **Religión Evangélica**, los OF y CM han sido extraídos del Programa de Religión de las Iglesias y Corporaciones Evangélicas de Chile.

Usted debe **escoger solo una de las dos opciones de OFV-CMO** propuestas para el curso en que decidió realizar su unidad pedagógica y respectiva evaluación. Tenga en cuenta que **no es necesario que su unidad cubra por completo la opción de OFV-CMO** seleccionada, sino que puede abordarla parcialmente.



¡IMPORTANTE!

Si usted está siendo evaluado por los sectores **Historia, Geografía y Ciencias Sociales, Biología, Física, Química, Matemática, Lenguaje y Comunicación o Inglés**, y quiere realizar su unidad en Segundo año medio, pero aún se encuentra implementando el currículum anterior; puede elaborar su unidad en base a opciones de OFV-CMO correspondientes al Decreto 220 (Marco Curricular sin ajuste). Estas opciones se encuentran disponibles en la sección “Documentos Descargables” del sitio web www.docentemas.cl

Sector de aprendizaje: Artes Visuales

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
Iº medio	opción A Explorar y registrar visualmente su entorno natural, a través de diversos medios de expresión; reconocer las características geográficas, los materiales y el paisaje.*	Diseño y elaboración de proyectos para explorar las características propias del entorno natural, utilizando diversos medios de expresión personal o grupal, p. ej., dibujo, gráfica, fotografía, video, pintura, escultura o instalaciones.
	opción B Expresar ideas, emociones y sentimientos, a partir de la observación sensible del entorno natural; evaluar los trabajos realizados en función de sus características visuales, organizativas, técnicas, expresivas y creativas.	Conocimiento de aportes del arte a la formación de una conciencia ecológica. Las artes visuales en el paisaje y la naturaleza. El reciclaje en la creación artística. Experimentación con materiales naturales y manufacturados, explorando sus posibilidades expresivas.
IIº medio	opción A Experimentar con diversos lenguajes, técnicas y modos de creación artístico-visual; evaluar los procesos y resultados en cuanto a la capacidad de expresión personal, originalidad, perseverancia en la investigación, oficio, etc.	Investigación y reflexión en torno a distintas modalidades de representar lo femenino y lo masculino en las artes visuales. Diseño y elaboración de proyectos personales o grupales sobre el tema, utilizando algunos de los siguientes medios de expresión: dibujo, gráfica, fotografía, grabado, pintura, escultura, instalaciones, video, multimedia.
	opción B Valorar diferentes funciones que cumple el arte en nuestra sociedad, reconociendo su capacidad para dar cuenta de las múltiples dimensiones de la experiencia humana.	Conocimiento y valoración de imágenes de la experiencia humana en las artes visuales, p. ej., celebraciones y ritos, la maternidad y la familia, el trabajo, la guerra y la muerte, acontecimientos históricos, dimensiones sociales, la vida cotidiana y las costumbres.
IIIº medio	opción A Expresar ideas, emociones y sentimientos, a partir de formas percibidas en la observación sensible del entorno cotidiano; evaluar los trabajos realizados en cuanto a sus características visuales, expresivas, creativas, técnicas y por la capacidad y la perseverancia en los procesos de investigación.	Expresión de sentimientos, emociones e ideas, a través de diversos lenguajes artísticos, usando como recurso de imaginación la percepción sensible del entorno cultural cotidiano.
	opción B Apreciar diversos modos de representación del entorno cultural en obras significativas del patrimonio artístico nacional, latinoamericano y universal, considerando movimientos relevantes, premios nacionales y grandes maestros.	Búsqueda en diversas fuentes de información para apreciar distintas formas de representar el entorno cultural-cotidiano en obras significativas del patrimonio artístico nacional, latinoamericano y universal. Análisis y discusión de obras de arte.
IVº medio	opción A Profundizar en el conocimiento de las principales manifestaciones de las artes visuales en Chile durante las últimas décadas.	Identificación de distintas corrientes de las artes visuales en Chile durante las últimas décadas en: medios de comunicación, multimedia, bibliotecas, museos, galerías, instituciones culturales, etc., con el objeto de elaborar proyectos sobre el tema utilizando imágenes, bocetos, textos.
	opción B Explorar técnicas específicas de los lenguajes audiovisuales; reflexionar críticamente respecto a la dimensión estética y los contenidos de producciones audiovisuales y de televisión.	Apreciación crítica y creación de mensajes audiovisuales y gráficos, considerando aspectos técnicos, estéticos y valóricos, en algunos de los siguientes medios: video, cine, multimedia, afiches, folletos, graffiti, comics, etc.

* Este OFV ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar —en esta evaluación— la extensión de los objetivos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.

Sector de aprendizaje: Artes Musicales

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
I^o medio	opción A Discriminar auditivamente distintas formas de producción sonora, habiendo indagado empíricamente en el funcionamiento acústico de la voz y de los instrumentos musicales.	Principios de construcción y nociones de lutería aplicada a la fabricación de objetos sonoros simples o reparación de instrumentos.
	opción B Diseñar y realizar proyectos individuales y grupales integrando recursos sonoros de la naturaleza y del entorno cultural.	Diseño de proyectos: etapas y actividades. Elaboración de ideas musicales, explorando y organizando los sonidos en estructuras simples, con distintas formas, estilos y técnicas, estimulando diversas direcciones creativas. Realización de proyectos de mejoramiento de la calidad sonora del medio ambiente.
II^o medio	opción A Explicar, aplicar y discriminar auditivamente, (interpretación, composición) elementos básicos del lenguaje musical, procedimientos simples de organización musical, estructuras y formas típicas de las diversas músicas.	Canto e improvisación vocal e instrumental: Formación de grupos musicales, en torno al género canción, aplicando el manejo de las propiedades básicas del sonido (altura, duración, timbre, intensidad, transiente) y procedimientos básicos de construcción musical conocidos (imitación, repetición, variación, improvisación, etc.) teniendo presente especialmente su dimensión estética.
	opción B Desarrollar proyectos musicales variados en torno al género canción, preocupándose de su difusión a la comunidad.	Desarrollo de la capacidad de expresión musical, individual y en grupo, en la interpretación y la composición, aplicando diversas estructuras y elementos estilísticos, con énfasis en el género canción.
III^o medio	opción A Interpretar música en conjunto, realizando acciones coordinadas de control auditivo y corporal, refinamiento de la conciencia estilística y uso expresivo de los recursos musicales.	Formas de notación y registro musical: información acerca de sus usos en el registro, control y coordinación de la interpretación y composición.
	opción B Indagar acerca de los procesos de cambio en los usos y funciones de la música en la sociedad contemporánea.	Música, cotidianeidad y sociedad moderna. La industria cultural y los medios de comunicación masiva: su influencia en la cultura musical contemporánea.
IV^o medio	opción A Discriminar auditivamente recursos típicos, lenguajes y manifestaciones de la música actual en distintos países y de diversos estratos: de concierto, popular urbana y de tradición oral.	Música y multiculturalismo. Identificación auditiva de expresiones actuales (de concierto, popular, étnica, etc.) de la música en Chile y en distintos países, con especial énfasis en la música latinoamericana. Valoración de la diversidad cultural en la expresión musical.
	opción B Identificar y evaluar procesos de continuidad y cambio en el medio musical; investigar conceptual y empíricamente en el campo de las diversas músicas de nuestro tiempo.	El medio musical. Actividades individuales y grupales de indagación en el medio musical local. Selección, registro y análisis de eventos musicales, incluyendo aquellos con los cuales se identifican los jóvenes. Reflexión crítica en relación a las características del medio musical actual.





Sector de aprendizaje: Biología



En el caso de Iº y IIº Medio, la opción que escoja debe desarrollarla de forma articulada con al menos una de las habilidades de pensamiento científico señaladas en el Marco Curricular para el nivel.

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
Iº medio	<p>opción A</p> <p>Comprender que la célula está constituida por diferentes moléculas biológicas que cumplen funciones específicas en el metabolismo celular.</p>	<p>Estructura y función de los seres vivos:</p> <p>Explicación de fenómenos fisiológicos sobre la base de la descripción de mecanismos de intercambio entre la célula y su ambiente (transporte activo, pasivo y osmosis) y extrapolación de esta información a situaciones como, por ejemplo, la acumulación o pérdida de agua en tejidos animales y vegetales.</p>
	<p>opción B</p> <p>Analizar la dependencia entre organismos respecto a los flujos de materia y energía en un ecosistema, en especial, la función de los organismos autótrofos y la relación entre los eslabones de las tramas y cadenas tróficas con la energía y las sustancias químicas nocivas.</p>	<p>Organismos, ambiente y sus interacciones:</p> <p>Explicación de la formación de materia orgánica por conversión de energía lumínica en química, reconociendo la importancia de cadenas y tramas tróficas basadas en autótrofos.</p>
IIº medio	<p>opción A</p> <p>Analizar el papel biológico de las hormonas en la regulación y coordinación del funcionamiento de todos los sistemas del organismo, entre ellos el sistema reproductor humano, y cómo sus alteraciones afectan significativamente el estado de salud.</p>	<p>Estructura y función de los seres vivos:</p> <p>Descripción del mecanismo general de acción hormonal en el funcionamiento de los sistemas del organismo y análisis del caso particular de la regulación hormonal del ciclo sexual femenino.</p>
	<p>opción B</p> <p>Reconocer la interdependencia organismos-ambiente como un factor determinante de las propiedades de poblaciones y comunidades biológicas.</p>	<p>Organismos, ambiente y sus interacciones:</p> <p>Descripción de los atributos básicos de las poblaciones y las comunidades, determinando los factores que condicionan su distribución, tamaño y crecimiento, por ejemplo: depredación, competencia, características geográficas, dominancia, diversidad.</p>

Sector de aprendizaje: Biología

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
III^o medio	opción  <p>Conocer la organización del sistema nervioso y comprender su función en la regulación y coordinación de las funciones sistémicas, la motricidad y el comportamiento.</p>	<p>Procesos y funciones vitales</p> <p>El sistema nervioso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la neurona, conectividad, organización y función del sistema nervioso en la regulación y coordinación de las funciones sistémicas, la motricidad y el comportamiento. • Naturaleza electro-química del impulso nervioso y su forma de transmisión entre neuronas y entre neuronas y músculo (señales químicas y sinapsis).
	opción  <p>Comprender y valorar los fundamentos de la evolución y adaptación a distintos ambientes, y la diversidad biológica como su resultado.</p>	<p>Variabilidad y evolución</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabilidad como materia prima de los cambios evolutivos y su importancia en la sobrevivencia de las especies. • Valoración de la biodiversidad como producto del proceso evolutivo. • Selección natural en la evolución y extinción de especies.*
IV^o medio	opción  <p>Comprender los principios básicos y conocer los principales hallazgos experimentales sobre la naturaleza y estructura del material genético, el tipo de información que contiene y cómo ésta se expresa. Valorar el aporte de este conocimiento para explicar los seres vivos.</p>	<p>Organización, estructura y actividad celular</p> <p>Genoma, genes e ingeniería genética</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código genético. Su universalidad como evidencia de la evolución a partir de ancestros comunes. • Traducción del mensaje de los genes mediante el flujo de la información genética del gen a la síntesis de proteínas.
	opción  <p>Comprender los principios básicos y apreciar las características esenciales de los mecanismos de defensa del organismo contra <i>bacterias</i> y <i>virus</i>, sus alteraciones y la utilización de este conocimiento en la elaboración de vacunas.</p>	<p>Procesos y funciones vitales</p> <p>Sistemas de defensa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Origen y función de los componentes de la sangre, importantes en la defensa <i>adaptativa</i> (específica) contra bacterias y virus, incluyendo los anticuerpos como proteínas con función defensiva. • La respuesta inmune: memoria y especificidad. Selección clonal. Tolerancia inmunológica.

* Este CMO ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar –en esta evaluación– la extensión de los contenidos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.


Sector de aprendizaje: Educación Física

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
Iº medio	<p>opción A</p> <p>Demstrar habilidad para comunicarse motrizmente; realizar tareas de movimiento que impliquen utilización de creatividad personal, tanto en forma individual como en equipo.</p>	<p>Juegos deportivos, deportes y actividades de expresión motriz</p> <p>Deportes individuales y actividades de expresión motriz. Práctica de al menos un deporte individual sin oposición ni colaboración (gimnasia artística, gimnasia rítmica, atletismo, natación, etc.); o de una actividad de expresión motriz (danza contemporánea, danzas folclóricas nacionales, etc.).</p>
	<p>opción B</p> <p>Valorar las actividades motrices de contacto con la naturaleza y de aventura, según las posibilidades de realización que ofrezca su respectiva unidad educativa y entornos naturales cercanos a ella.</p>	<p>Actividades motrices de contacto con la naturaleza y de aventura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de exploración. Realización de ejercicios y prácticas regulares de exploración, en espacios naturales propios o cercanos a la unidad educativa. • Medio ambiente. Conocimiento y aplicación de técnicas de conservación y cuidado del medio ambiente aplicables en actividades recreativas al aire libre. • Normas de seguridad. Conocimiento y ejecución de técnicas de seguridad básicas requeridas en ambientes naturales diversos. Por ejemplo, flotación y propulsión en el medio acuático, caminatas, cicletadas, campamentos.
IIº medio	<p>opción A</p> <p>Ejecutar ejercicios tendientes a incrementar su condición física general, conforme a las posibilidades de avance personal; atender la superación de sus cualidades físicas deficitarias y valorar el ejercicio como factor preventivo que genera hábitos de vida saludables.</p>	<p>Aptitud física y motriz asociada a salud y calidad de vida</p> <p>Cualidades físicas: resistencia orgánica. Ejecución de ejercicios aeróbicos y de resistencia aeróbica. Conocimiento de los propósitos fundamentales de su realización.</p>
	<p>opción B</p> <p>Participar regularmente en actividades educativo físicas, deportivas y recreativas sin exclusión de ninguna especie y con independencia del nivel de habilidad motora o física disponible.</p>	<p>Juegos deportivos, deportes y actividades de expresión motriz</p> <p>Reglamentación y normas deportivas. Conocimiento y respeto de las reglas de juego y normas de comportamiento deportivo, necesarias para regular el desempeño motor y cumplimiento de roles y funciones táctico/técnicas de juego para niveles intermedios de habilidad.</p>


Sector de aprendizaje: Educación Física

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
III^o medio	<p>opción A</p> <p>Apreciar los valores de solidaridad, cooperación, honestidad y juego limpio, a través de su vivencia en actividades lúdicas, deportivas, expresivo-motrices y recreativas.</p>	<p>Juegos deportivos, deportes y/o actividades de expresión motriz</p> <p>Deportes de equipo convencionales y alternativos. Práctica de al menos dos deportes: de colaboración con oposición (fútbol, vóleybol, básquetbol, handball, hockey, etc.); deportes de oposición (tenis, bádminton, judo, etc.); deportes o juegos alternativos (patinaje, skate board, actividades acuáticas, paletas, tenis de mesa, etc.).</p>
	<p>opción B</p> <p>Demostrar progreso en sus indicadores de condición física, conforme a sus posibilidades de superación personal; utilizar procedimientos para controlar y autoevaluar sus propios logros, identificando además la relación existente entre salud, calidad de vida y ejercicio físico.</p>	<p>Aptitud física y motriz asociada a salud y calidad de vida</p> <p>Programas individuales de entrenamiento de la condición física. Selección, demostración y práctica de ejercicios orientados al desarrollo de diferentes cualidades físicas, utilizados según principios de individualidad, continuidad, alternancia muscular y progresión.</p>
IV^o medio	<p>opción A</p> <p>Participar activamente, de acuerdo a sus condiciones físicas, en competencias, eventos y torneos deportivos individuales y de equipo, con y sin oposición, programados por la unidad educativa; apreciar el valor de la participación y la competición deportiva.</p>	<p>Juegos deportivos, deportes y actividades de expresión motriz</p> <p>Reglamentación y normas deportivas. Uso de reglas deportivas oficiales o adaptadas, aplicadas bajo condiciones reales de juego durante torneos o eventos deportivo-recreativos.</p>
	<p>opción B</p> <p>Elaborar y poner en práctica supervisada su propio programa personal de condición física, orientado al desarrollo de cualidades físicas vinculadas a salud y calidad de vida.</p>	<p>Aptitud física y motriz asociada a salud y calidad de vida</p> <p>Conocimiento de los beneficios de un buen programa de condición física y salud. Conocimiento y experimentación de los efectos biológicos, psíquicos y sociales de la práctica sistemática y regular de ejercicios físicos específicos, y de actividades físicas de tipo general.</p>

Sector de aprendizaje: Educación Tecnológica

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
	<p>Entender que el resultado de un proceso tecnológico está relacionado con: las expectativas y necesidades de los usuarios, las restricciones y el contexto, la planificación y ejecución de las tareas, la capacidad organizacional y de trabajo en equipo.</p> <p>opción A</p>	<p>Producción</p> <p>a. Planificación de las diferentes operaciones de la producción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • búsqueda, discriminación y selección de información útil; visita a lugares de producción relacionados con el proyecto, observando el proceso de transformación de los materiales: entrada, proceso, salida; • descripción de las tareas involucradas en la operación utilizando diagramas (por ejemplo: cartas GANTT o mallas PERT); • conocimiento y cálculo detallado del costo de producción; estimación del precio de venta, impuestos, y del margen de beneficio, si viene al caso; • organización del trabajo considerando los recursos humanos, financieros, materiales, herramientas y tiempo disponibles y necesarios; utilizando diagramas (por ejemplo: mallas PERT); • explicitación de procedimientos de control para revisar la calidad del trabajo en puntos críticos del desarrollo. <p>b. Materiales y componentes en el contexto del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conocimientos básicos de las propiedades de los materiales y las herramientas; la relación entre estas propiedades y la forma como se pueden usar para la solución del proyecto; • conocimiento práctico de cómo los materiales se cortan, se les da forma y se estructuran para hacerlos resistentes, tolerantes y efectivos; • conocimiento práctico de cómo los materiales se pueden combinar y procesar para asignarles propiedades de uso; • conocimiento práctico de una variedad de procesos de terminaciones.
	<p>Conocer y aplicar los procesos tecnológicos básicos involucrados en la elaboración de soluciones tecnológicas, en la transformación de los materiales, en la composición de los objetos; y comprender que en estos procesos no hay respuestas únicas.</p> <p>opción B</p>	<p>Diseño de un objeto</p> <p>a. Definición de características y funciones que tiene que cumplir el objeto, analizando la información obtenida: qué, para qué, cómo va a ser usado, dónde va a ser usado, por quién va a ser usado.</p> <p>b. Estudio de un rango de productos similares que estén en el mercado; observación y análisis de cómo están hechos, examinar sus componentes y entender sus relaciones.</p> <p>c. Elaboración de posibles soluciones con sus especificaciones técnicas; representación gráfica, explicitación de materiales, diseño, estructura y terminaciones, considerando criterios tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • innovación; • relación entre el objeto y el usuario, de manera que el objeto sea de uso fácil; • garantía de la calidad, duración y funcionamiento del objeto para asegurar los derechos del consumidor; • costo; • impacto social y medio ambiental; • posibilidades de reciclaje del producto después de su vida útil. <p>d. Selección y fundamentación de una de las alternativas de acuerdo a las restricciones (materiales, herramientas, recursos humanos, tiempo, costo) y a los criterios anteriormente establecidos.</p>

Sector de aprendizaje: Educación Tecnológica

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
 IIº medio	Usar lenguajes técnicos para interpretar y producir representaciones y descripciones de servicios, así como usar y ejecutar técnicas, herramientas y materiales apropiados, con criterios de seguridad y prevención de riesgos para el cuidado de las personas.	<p>Desarrollo</p> <p>a. Planificación de las diferentes operaciones de la producción del servicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • búsqueda, discriminación y selección de información útil; visita a lugares donde se ofrece un servicio similar al del proyecto, observando los procesos de operación implicados: uso de los tiempos, uso de recursos financieros, materiales que ocupan, aspectos claves y dificultades a considerar; • descripción de las tareas involucradas en la operación utilizando diagramas (por ejemplo: cartas GANTT o mallas PERT); • organización del trabajo, considerando los recursos humanos, tiempos, recursos financieros, materiales y herramientas, disponibles y necesarios; búsqueda de mecanismos para asegurar calidad y cumplimiento, utilizando diagramas (por ejemplo: mallas PERT); • conocimiento y cálculo detallado del costo de producción del servicio; estimación del precio de venta, de los impuestos y del margen de beneficio si viene al caso; • explicitación de procedimientos de control para revisar la calidad del trabajo en puntos críticos del desarrollo. <p>b. Equipamiento e infraestructura en el contexto del servicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conocimiento práctico del uso de los espacios físicos; • conocimiento de técnicas de ambientación; • conocimiento de materiales, herramientas y técnicas relacionadas con la operación del servicio; • uso de lenguajes técnicos para la descripción de las operaciones y materiales usados en el servicio.
	Diseñar un servicio y establecer estrategias para su desarrollo y comunicación, empleando criterios de calidad y teniendo en cuenta el contexto social y medio ambiental.	<p>Diseño de un servicio</p> <p>a. Definición de las características y funciones que tiene que cumplir el servicio, sobre la base de la información obtenida: qué, para qué, cómo, dónde, para quién.</p> <p>b. Conocimiento y análisis comparado de servicios similares que estén en el mercado; ver qué ofrecen, cómo lo ofrecen, precios, calidad del servicio, trato al cliente, etc. Propuestas de innovación y mejoramiento justificadas de algunos de los aspectos observados.</p> <p>c. Elaboración de posibles alternativas de solución, especificando recursos humanos y financieros, distribución y uso de tiempos, ofertas, condiciones de entrega, utilizando diagramas (por ejemplo, mallas PERT) y considerando criterios tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • innovación; • funcionalidad, calidad y pertinencia en relación con la demanda, confiabilidad y eficiencia del servicio para asegurar los derechos del usuario; • costo; • impacto social y medio ambiental del servicio y otros aspectos éticos y legales atingentes. <p>d. Selección y justificación de una de las alternativas de acuerdo a las restricciones (materiales y herramientas, recursos humanos, tiempo, costo) y a los criterios anteriormente establecidos.</p>

opción

A

opción

B

Sector de aprendizaje: Física



En el caso de I^o y II^o Medio, la opción que escoja debe desarrollarla de forma articulada con al menos una de las habilidades de pensamiento científico señaladas en el Marco Curricular para el nivel.

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
I ^o medio	<p>opción A</p> <p>Comprender el origen, la absorción, la reflexión y la transmisión del sonido, sobre la base de conceptos físicos, leyes y relaciones matemáticas elementales.*</p>	<p>La materia y sus transformaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Descripción cualitativa del origen y propagación del sonido, de su interacción con diferentes medios (absorción, reflexión, transmisión), de sus características básicas (altura, intensidad, timbre) y de algunos fenómenos como el efecto Doppler. Aplicación de la relación entre longitud de onda, frecuencia y velocidad de propagación de una onda.
	<p>opción B</p> <p>Comprender el origen, la dinámica y los efectos de sismos y erupciones volcánicas en términos del movimiento de placas tectónicas y de la propagación de energía.</p>	<p>Tierra y Universo:</p> <p>Caracterización básica del origen, la dinámica y los efectos de la actividad sísmica y volcánica en términos de la tectónica de placas y de la propagación de energía.</p>
II ^o medio	<p>opción A</p> <p>Describir investigaciones científicas clásicas o contemporáneas relacionadas con los conocimientos del nivel, reconociendo el papel de las teorías y el conocimiento en el desarrollo de una investigación científica.</p>	<p>Fuerza y movimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Descripción de movimientos rectilíneos uniformes y acelerados tanto en su formulación analítica como en su representación gráfica. Aplicación de los principios de Newton para explicar la acción de diversas fuerzas que suelen operar sobre un objeto en situaciones de la vida cotidiana.
	<p>opción B</p> <p>Reconocer la importancia de las leyes físicas formuladas por Newton y Kepler para realizar predicciones en el ámbito astronómico.</p>	<p>Tierra y Universo:</p> <p>Aplicación de las leyes de Kepler y de la ley de gravitación universal de Newton para explicar y hacer predicciones sobre la dinámica de pequeñas y grandes estructuras cósmicas (planetas, estrellas, galaxias, etc.).</p>

* Este OFV ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar –en esta evaluación– la extensión de los objetivos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.




Sector de aprendizaje: Física

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
III ^o medio	<p>opción A</p> <p>Entender la importancia del cálculo y de la formulación matemática de los principios de la física, a través de su efectividad en la explicación y predicción de fenómenos.</p>	<p>Mecánica</p> <p>Movimiento circular</p> <ul style="list-style-type: none"> Movimiento circular uniforme. Distinción entre velocidad lineal y velocidad angular. Concepto vectorial de la velocidad. Rapidez constante y velocidad variable en el movimiento circular. Aceleración centrípeta. Manifestaciones del movimiento circular y de la fuerza centrípeta en ejemplos tales como el auto en la curva, las boledoras, el sistema planetario. Nociones de momento angular. Reconocimiento de su conservación a través de demostraciones y ejemplos simples de movimiento circular.
	<p>opción B</p> <p>Entender aspectos del comportamiento de los fluidos, como capilaridad, presión, flotación; analizar la expresión de estos principios en fenómenos cotidianos, en aparatos tecnológicos y en el funcionamiento de sistemas como el circulatorio sanguíneo.</p>	<p>Fluidos</p> <p>Hidrodinámica</p> <ul style="list-style-type: none"> Expresión de Daniel Bernoulli para la conservación de la energía en un fluido. Discusión y aplicaciones a situaciones como la sustentación de los aviones, los sistemas de regadío, etc. Objetos que se mueven en un fluido: roce y velocidad terminal. Ejemplos tales como el paracaídas, la lluvia, etc. Nociones acerca de los aspectos físicos del sistema cardiovascular. Presión sanguínea.
IV ^o medio	<p>opción A</p> <p>Apreciar la complejidad y eficacia del conocimiento científico; reconocer sus aportes a la interpretación del mundo y al desarrollo de nuevas tecnologías. Reconocer el impacto que ha tenido, en sus aspectos positivos y negativos, sobre la forma de vida contemporánea.</p>	<p>Electricidad y magnetismo</p> <p>Fuerzas entre cargas</p> <ul style="list-style-type: none"> Cargas en reposo. Fuerza de Coulomb en distintas situaciones. Campo y potencial eléctrico. Aplicaciones a la electricidad atmosférica. El condensador de placas paralelas. Su capacidad en términos de la geometría y el dieléctrico. Cargas en movimiento. Cálculo y análisis gráfico de la trayectoria de una carga en un campo eléctrico constante y uniforme.
	<p>opción B</p> <p>Utilizar la noción de átomo y su estructura para comprender los fenómenos subyacentes de lo que se observa en la vida diaria; apoyarse en estas nociones para relacionarse con otros campos del conocimiento científico como la química y la biología molecular.</p>	<p>Mundo atómico</p> <p>El núcleo atómico</p> <ul style="list-style-type: none"> Dimensiones del núcleo en relación al átomo. Protones y neutrones. Su masa, carga eléctrica y spin. Isótopos. Descripción fenomenológica del decaimiento radiactivo. Vida media. Radioactividad natural. Ejemplos como las aplicaciones en medicina, la datación geológica y arqueológica, etc. El núcleo atómico como fuente de energía. Relación entre masa y energía. Aplicaciones en fenómenos como el decaimiento del neutrón, la fisión y la fusión nuclear.

Sector de aprendizaje: Filosofía y Psicología

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
III ^o medio	<p>opción A</p> <p>Comprender procesos psicológicos básicos que subyacen al comportamiento humano, aplicándolos a la comprensión de su propia experiencia.</p>	<p>El ser humano como sujeto de procesos psicológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • El aprendizaje humano: experiencia, aprendizaje y cambio. Condicionamiento. Aprendizaje social. Especificidad del aprendizaje humano. • La inteligencia como capacidad humana perfectible. La inteligencia como capacidad de aprender de la experiencia y de adaptarse al medio. La inteligencia como capacidad de manejo de la cultura para el desarrollo propio. Discusión acerca del problema de la medición y evaluación de la inteligencia.
	<p>opción B</p> <p>Analizar la sexualidad como una dimensión constitutiva del desarrollo personal.</p>	<p>Individuo y sexualidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sexualidad desde la perspectiva psicológica: la sexualidad como parte constitutiva del desarrollo individual. Desarrollo de la sexualidad humana.
IV ^o medio	<p>opción A</p> <p>Distinguir como métodos específicos de la reflexión filosófica: el diálogo, el análisis de conceptos, la búsqueda de supuestos de nuestros conocimientos y evaluaciones y el desarrollo de argumentos.</p>	<p>La Filosofía: introducción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los métodos específicos de la reflexión filosófica: el diálogo, el análisis de conceptos, la búsqueda de supuestos, la formulación de situaciones ficticias, desarrollo y crítica de argumentos.
	<p>opción B</p> <p>Analizar críticamente algunos problemas éticos de la sociedad contemporánea, confrontar visiones alternativas y desarrollar una opinión propia fundamentada.</p>	<p>Ética social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las relaciones de poder en la sociedad. Relaciones entre poder y política. La democracia como orden político legítimo y la importancia del estado de derecho. Democracia política y democracia social. • El concepto de justicia. La justicia retributiva. Moral y sanción penal. La justicia distributiva. Justicia e igualdad.

Sector de aprendizaje: Historia, Geografía y Ciencias Sociales

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
 1º medio	opción  Caracterizar las principales dimensiones del proceso de globalización y sus consecuencias espaciales, económicas y culturales.	El mundo globalizado con sus logros y falencias: Caracterización de la creciente internacionalización de la economía: liberalización del comercio, internacionalización de los capitales y de la producción, interdependencia económica y estrategias de los Estados para posicionarse en la economía globalizada (tratados de libre comercio y conformación de bloques económicos). Descripción del contraste entre el elevado desarrollo de algunas naciones y regiones, y la pobreza y abandono de otras. Valoración del aporte de los organismos internacionales en regiones, que padecen conflictos bélicos, hambrunas, epidemias. Caracterización de la sociedad de la información: instantaneidad, simultaneidad, abundancia y generación de información para y por los ciudadanos. Evaluación del impacto de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en las relaciones sociales, políticas y económicas.*
	opción  Caracterizar geográficamente el proceso de urbanización, las transformaciones demográficas y la diversidad cultural del mundo actual.	Los procesos de urbanización en el siglo XX: Caracterización de la migración urbano-rural, el progresivo crecimiento de la población urbana y la expansión de las ciudades: proporción entre población urbana y rural a nivel mundial, latinoamericano y nacional en los últimos cien años. Comparación del crecimiento urbano en países desarrollados y subdesarrollados a nivel mundial. Descripción de las ventajas relacionadas a la vida en las ciudades, tales como acceso a la cultura, funciones administrativas y servicios especializados; y de los problemas asociados a las grandes ciudades, tales como el aumento de los tiempos de desplazamiento, la generación de residuos sólidos y líquidos, la contaminación atmosférica, acústica e hídrica y la segregación socioespacial.

* Este CMO ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar —en esta evaluación— la extensión de los contenidos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.

Sector de aprendizaje: Historia, Geografía y Ciencias Sociales

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
IIº medio	<p>opción</p> <p>A</p> <p>Reconocer las principales propuestas del liberalismo y su influencia en las transformaciones políticas y culturales durante el siglo XIX.</p>	<p>La conformación del estado-nación:</p> <p>Reconocimiento de las dificultades para organizar la naciente república y caracterización de la temprana estabilidad política chilena basada en el autoritarismo bajo la Constitución de 1833. Caracterización de la organización económica de la naciente república basada en el liberalismo. Análisis de la guerra de Chile contra la Confederación Perú-boliviana como uno de los conflictos bélicos generados en el proceso de conformación de los nuevos Estados hispanoamericanos.*</p>
	<p>opción</p> <p>B</p> <p>Caracterizar la expansión y modernización de la economía nacional y su inserción en el orden capitalista mundial durante el siglo XIX.</p>	<p>La inserción de la economía chilena en el orden capitalista:</p> <p>Caracterización de los principales rasgos de la economía chilena desde la Independencia a la Guerra del Pacífico: la inserción de Chile en la economía mundial; localización, explotación y comercialización de los principales recursos naturales; nacimiento de instituciones financieras; expansión productiva y modernización tecnológica. Descripción de las principales consecuencias sociales de los cambios económicos: paulatina urbanización; distinción entre trabajadores rurales y urbanos; diversificación de los sectores populares. Reconocimiento de que la expansión de los medios de transporte y comunicación genera nuevas redes de conexión en el país y una creciente presencia del Estado en el territorio nacional. Evaluación del rol de los extranjeros en el desarrollo económico, social y cultural de Chile.</p>

* Este CMO ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar —en esta evaluación— la extensión de los contenidos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.

Sector de aprendizaje: Historia, Geografía y Ciencias Sociales

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
III ^o medio	opción A Evaluar el impacto e influencia en América y en Chile del desarrollo histórico europeo.	El humanismo y el desarrollo del pensamiento científico La expansión colonial europea. La inserción de América en el mundo occidental: beneficios y problemas.
	opción B Comprender que en la historia ha existido una diversidad de formas organizativas, de modos de vida y de sistemas de pensamiento, analizando algunas de sus interrelaciones.	La Europa medieval y el cristianismo Organización social de Europa medieval: conceptos de feudalismo, vasallaje y servidumbre; la Europa medieval como modelo de sociedad rural. La ciudad y los orígenes del capitalismo.
IV ^o medio	opción A Conocer los grandes procesos históricos mundiales de la segunda mitad del siglo XX, como antecedente de la conformación del orden mundial actual, reconociendo que la sociedad contemporánea es fruto de procesos históricos.	El orden mundial entre la post-guerra y los años setenta: antecedentes para la comprensión del orden mundial actual La Guerra Fría: capitalismo y socialismo. Las relaciones entre EE.UU. y la Unión Soviética. La formación del bloque socialista. Las características del mundo bipolar.
	opción B Identificar las grandes regiones geopolíticas que conforman el mundo actual, conociendo sus principales rasgos geográficos, demográficos, económicos, políticos y culturales.	El mundo contemporáneo Regiones del mundo: caracterización geográfica, demográfica, económica, política y cultural de las grandes regiones geopolíticas que conforman el mundo actual. Profundización en el conocimiento de una región a través de una investigación documental.

Sector de aprendizaje: Inglés

En el caso de Iº y IIº Medio, la opción que escoja debe desarrollarla resguardando la incorporación del sexto objetivo fundamental y en el contexto de los temas señalados en el Marco Curricular para cada nivel.



Considere que:

Para Iº y IIº Medio, el sexto objetivo fundamental corresponde a “Descubrir la riqueza expresiva del idioma inglés como medio de comunicación mundial, a partir de la valoración de la riqueza expresiva de su propia lengua, como reflejo tanto de su patrimonio cultural, como del carácter único de su persona”.

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
Iº medio	<p>opción A</p> <p>Escribir textos breves con fines descriptivos y narrativos relacionados con los temas del nivel, utilizando oraciones simples unidas mediante conectores variados.</p>	<p>Expresión Escrita</p> <p>Identificación y uso de las siguientes estrategias y técnicas que favorecen la producción de frases y oraciones breves y simples, conectadas entre sí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • redacción de oraciones breves; • discriminación y uso de los conectores apropiados para relacionar oraciones lógicamente; • corrección de los conectores y marcadores de secuencia de acuerdo al propósito comunicativo de sus oraciones.
	<p>opción B</p> <p>Leer y discriminar información explícita y deducir la o las ideas principales en textos simples relacionados con los temas del nivel.</p>	<p>Comprensión Lectora</p> <p>El desarrollo de la comprensión lectora se lleva a cabo mediante la lectura clase a clase de textos de variada extensión del tipo informativo, instructivo, descriptivo y narrativo, tales como: mensajes de correo electrónico; páginas web; noticias; descripciones de instrumentos, juegos u otros; manuales; cartas; anécdotas; cuentos breves; cómics; biografías, itinerarios; tiras cómicas; leyendas. Estos textos tienen las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • son adaptados simples; • son auténticos simples que presentan un uso auténtico del lenguaje; • incluyen los elementos morfosintácticos del año anterior y se agregan los asociados a los tipos de texto informativo, descriptivo y narrativo, tales como: el presente continuo para referirse al futuro; cláusulas relativas con <i>because</i>; adjetivos y adverbios de cantidad, ej.: <i>a lot (of)</i>, <i>not very much</i>, <i>many</i>, <i>some</i>, <i>a few</i>; verbos modales <i>might</i> y <i>may</i> para hacer predicciones simples; la voz pasiva; conectores tales como <i>either... or</i>, <i>that</i>, <i>when</i>, <i>who</i>, <i>which</i>.

Sector de aprendizaje: Inglés

En el caso de I^o y II^o Medio, la opción que escoja debe desarrollarla resguardando la incorporación del sexto objetivo fundamental y en el contexto de los temas señalados en el Marco Curricular para cada nivel.



Considere que:

Para I^o y II^o Medio, el sexto objetivo fundamental corresponde a “Descubrir la riqueza expresiva del idioma inglés como medio de comunicación mundial, a partir de la valoración de la riqueza expresiva de su propia lengua, como reflejo tanto de su patrimonio cultural, como del carácter único de su persona”.

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
II ^o medio	<p>Leer y discriminar información explícita y deducir la o las ideas principales en textos simples relacionados con los temas del nivel.</p> <p>opción A</p>	<p>Comprensión Lectora</p> <p>Identificación y uso de las siguientes estrategias y técnicas para discriminar información explícita y deducir la o las ideas principales de textos leídos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aplicación de técnicas de lectura rápida y focalizada; • identificación de marcadores de tiempo, espacio, secuencia y pronombres relativos, tales como: <i>which, that, who</i>; • uso de su crecido conocimiento de la lengua, como por ejemplo, sintáctico, de formación de palabras, elementos de relación de oraciones para deducir el significado de palabras desconocidas, anticipar el posible desarrollo del mensaje, inferir información sugerida; • distinción entre causas y consecuencias; • integración de la expresión escrita para demostrar comprensión.
	<p>Expresarse oralmente en situaciones comunicativas de uso frecuente relacionadas con los temas del nivel, utilizando frases hechas, expresiones idiomáticas y oraciones breves y simples conectadas entre sí y una pronunciación inteligible de los sonidos del nivel.</p> <p>opción B</p>	<p>Expresión Oral</p> <p>El desarrollo de la expresión oral se lleva a cabo mediante la interacción frecuente en situaciones comunicativas breves y simples. Los textos que alumnos y alumnas producen tienen las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diálogos de hasta 12 intercambios de extensión; • monólogos de hasta 2,5 minutos de extensión; • incluyen las funciones comunicativas del nivel anterior y se agregan las siguientes: referirse a la duración de eventos, referirse a eventos en el pasado reciente e indefinido, expresar obligación, deseo y necesidad; • incluyen los elementos morfosintácticos del año anterior y se agregan los asociados a las funciones comunicativas del nivel, tales como: el presente perfecto con <i>for, since, ever, never, just</i>; el pasado continuo; uso de <i>used to</i> para referirse a hábitos o rutinas pasadas; los verbos modales relacionados con las funciones comunicativas de nivel, ej. <i>must, might</i>; los conectores <i>besides, either... or</i>; • usan una pronunciación inteligible de los sonidos propios del idioma inglés que interfieren con la comunicación, presentes en palabras tales como: <i>it; eat; lid; lead</i>.

Sector de aprendizaje: Inglés

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
III ^o medio	<p>opción A</p> <p>Desempeñarse en situaciones de comunicación emitiendo mensajes orales comprensibles para el interlocutor/receptor; solicitar, entregar e intercambiar información; demostrar comprensión; usar distintas intenciones comunicativas.*</p>	<p>I. Lingüísticos</p> <p>Léxico</p> <p>Elementos léxicos que incluyen las 1.300 palabras de reconocimiento y manejo de 2º Medio y 300 correspondientes a las nociones que se agregan y al léxico de los nuevos campos semánticos.</p> <p>III. Habilidades</p> <p>Expresión Oral</p> <p>Participación en conversaciones, dando y solicitando información, manifestando opiniones y expresando puntos de vista, con pronunciación y entonación inteligible.</p>
	<p>opción B</p> <p>Comprender textos escritos auténticos de longitud creciente; extraer información general y específica; deducir el sentido y el significado de textos de naturaleza y propósitos comunicativos variados, por medio de indicios contextuales; sacar conclusiones y hacer relaciones que permiten interpretar o resumir el mensaje en el idioma extranjero o en castellano.</p>	<p>I. Lingüísticos</p> <p>Léxico</p> <p>Elementos léxicos que incluyen las 1.300 palabras de reconocimiento y manejo de 2º Medio y 300 correspondientes a las nociones que se agregan y al léxico de los nuevos campos semánticos.</p> <p>II. Textos-tipo</p> <p>Comprensión Lectora</p> <p>Textos auténticos, de mayor extensión, complejidad semántica y gramatical, representativos del mundo laboral y académico y de actividades socioculturales y recreativas, de interés para los estudiantes. Por ejemplo: <i>catálogos, folletos, cartas comerciales, prospectos, manuales, paquetes computacionales, mensajes de correo electrónico, faxes, textos de divulgación científica, reseñas de actividades culturales, entrevistas, textos de innovación tecnológica, procesadores de texto.*</i></p>

* Este OFV o CMO ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar —en esta evaluación— la extensión de los objetivos y contenidos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.

Sector de aprendizaje: Inglés

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
IV ^o medio	<p>opción A</p> <p>Leer y comprender, en forma autónoma y crítica, distintos tipos de textos escritos, auténticos, relacionados con sus intereses vocacionales y culturales; usar distintas estrategias para extraer e interpretar información explícita o implícita, general o específica.</p>	<p>I. Lingüísticos</p> <p>Léxico</p> <p>Elementos léxicos que incluyen la activación de las 1.600 palabras de reconocimiento y manejo de 3^o Medio más las 400 correspondientes a las nociones que se agregan y al léxico de los nuevos campos semánticos.</p> <p>II. Textos–tipo</p> <p>Comprensión Lectora</p> <p>Textos auténticos, graduados con respecto a extensión, complejidad semántica y gramatical, representativos del mundo laboral y académico y de actividades socioculturales y recreativas de interés para los estudiantes.*</p>
	<p>opción B</p> <p>Resolver situaciones comunicativas orales y escritas relacionadas con los ámbitos educacional y laboral; usar el idioma extranjero para establecer contacto, personal o a través de multimedia, con personas de otros países en forma simple y directa.</p>	<p>I. Lingüísticos</p> <p>Léxico</p> <p>Elementos léxicos que incluyen la activación de las 1.600 palabras de reconocimiento y manejo de 3^o Medio más las 400 correspondientes a las nociones que se agregan y al léxico de los nuevos campos semánticos.</p> <p>Funciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Macro funciones tales como: <i>interpretación, argumentación y comentario</i>, etc. • Micro funciones tales como: <i>expresar preocupación, interés, sorpresa y alegría acerca de un hecho o suceso; comparar, contrastar, entender, describir y expresar procesos, hechos y sucesos en secuencia; dar y pedir razones en pro o en contra de una idea o actividad.</i>

* Este CMO ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar —en esta evaluación— la extensión de los contenidos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.

Sector de aprendizaje: Lenguaje y Comunicación

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
Iº medio	<p>opción A</p> <p>Producir textos orales de intención literaria y no literarios, bien estructurados y coherentes, para expresarse, narrar, exponer y argumentar, utilizando el registro de habla adecuado y un vocabulario variado y pertinente al tema, a los interlocutores y al contenido.</p>	<p>Comunicación oral:</p> <p>Participación en situaciones comunicativas orales, en las que adapten su registro de habla en función del tipo de relación simétrica o de complementariedad entre los interlocutores y de la eficacia de la comunicación, a través de actos de habla básicos.</p>
	<p>opción B</p> <p>Leer comprensivamente interpretando el sentido global del texto según las posibles perspectivas, evaluando lo leído.</p>	<p>Lectura:</p> <p>Evaluación de lo leído, contrastándolo con su postura o la de otros frente al tema, de acuerdo a las variadas marcas textuales que orienten y apoyen la comprensión global.</p>
IIº medio	<p>opción A</p> <p>Leer comprensivamente interpretando el sentido global del texto según las posibles perspectivas, evaluando lo leído.</p>	<p>Lectura:</p> <p>Lectura comprensiva frecuente de textos con estructuras simples y complejas, en los que se encuentre predominantemente la exposición y que satisfagan una variedad de propósitos como el informarse, entretenerse, resolver problemas y formar opinión y juicios valorativos; integrando variados elementos complejos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en textos literarios, alteraciones del tiempo y del espacio, distinciones entre la ficción y la realidad, entre otros; • en textos no literarios, léxico especializado, referencias a otros textos, entre otros.
	<p>opción B</p> <p>Producir textos orales de intención literaria y no literarios, bien estructurados y coherentes, para expresarse, narrar, exponer y argumentar, utilizando el registro de habla adecuado y un vocabulario variado y pertinente al tema, a los interlocutores y al contenido.</p>	<p>Comunicación oral:</p> <p>Participación activa en exposiciones, debates, paneles, foros y otras situaciones de interacción comunicativa oral pública o privada, sobre temas de interés provenientes de experiencias personales y colectivas, lecturas y mensajes de los medios de comunicación.</p>

Sector de aprendizaje: Lenguaje y Comunicación

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
III ^o medio	<p>opción A</p> <p>Afianzar el dominio de las estructuras gramaticales y textuales pertinentes al discurso argumentativo, así como del léxico y la ortografía.</p>	<p>Comunicación Escrita</p> <p>Lectura de textos escritos de carácter argumentativo producidos en situaciones públicas de comunicación habituales, para percibir:</p> <ul style="list-style-type: none"> la estructura global del texto, la organización interna de sus partes y elementos constitutivos, con especial relieve en tipos de argumentos utilizados y validez de ellos.
	<p>opción B</p> <p>Reconocer tanto la permanencia y transformaciones de elementos temáticos y formales, como los cambios estéticos en obras literarias de diversas épocas, identificando los rasgos distintivos de las principales épocas y períodos que se distinguen en el proceso histórico de la literatura.</p>	<p>Literatura</p> <p>Observación de las imágenes de mundo y elementos constitutivos básicos de las obras, dando la oportunidad para:</p> <ul style="list-style-type: none"> el reconocimiento y análisis de elementos en los que se sustentan la representación de la realidad e imágenes de mundo que las obras entregan, y la comparación entre las distintas obras leídas para observar las recurrencias y variantes con que se manifiestan esos elementos en obras pertenecientes a distintas épocas; la apreciación de los valores humanos y estéticos que se manifiestan en las obras leídas, identificando los valores humanos universales expresados en ellas.
IV ^o medio	<p>opción A</p> <p>Comprender la especificidad de las situaciones públicas de comunicación.</p>	<p>Comunicación Oral</p> <p>Participación como auditor de variados discursos en situaciones públicas de comunicación oral, para percibir:</p> <ul style="list-style-type: none"> sus diferencias respecto a discursos emitidos en situaciones privadas de comunicación; su estructura y elementos constitutivos y los tipos discursivos que en él se articulan (narración, descripción, exposición, argumentación); los diferentes tipos de actos de habla y los recursos verbales y no verbales que se utilizan para captar y mantener la atención de la audiencia, influir intelectual y emocionalmente en ella, desarrollar los temas, reforzar la argumentación, etc.
	<p>opción B</p> <p>Comprender, analizar e interpretar críticamente las imágenes del mundo y del ser humano contemporáneos que se manifiestan en las obras leídas.</p>	<p>Literatura</p> <p>Lectura de obras literarias contemporáneas de diferentes géneros y tendencias artísticas en las que se manifiesten aspectos significativos del ser humano, de su existencia y del mundo de nuestra época, dando oportunidad para*:</p> <ul style="list-style-type: none"> la comparación de las visiones de mundo de las obras leídas con las que ofrecen obras literarias de otras épocas, apreciando similitudes y diferencias en los modos de representación, interpretación y configuración del mundo y formulando explicaciones para ellas.

* Este CMO ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar —en esta evaluación— la extensión de los contenidos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.

Sector de aprendizaje: Matemática

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
Iº medio	<p>opción A</p> <p>Identificar regularidades en la realización de transformaciones isométricas en el plano cartesiano, formular y verificar conjeturas respecto de los efectos de la aplicación de estas transformaciones sobre figuras geométricas.</p>	<p>Geometría:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificación del plano cartesiano y su uso para representar puntos y figuras geométricas manualmente, haciendo uso de un procesador geométrico. Notación y representación gráfica de vectores en el plano cartesiano y aplicación de la suma de vectores para describir traslaciones de figuras geométricas. Formulación de conjeturas respecto de los efectos de la aplicación de traslaciones, reflexiones y rotaciones sobre figuras geométricas en el plano cartesiano y verificación, en casos particulares, de dichas conjeturas mediante el uso de un procesador geométrico o manualmente.
	<p>opción B</p> <p>Interpretar y producir información, en contextos diversos, mediante el uso de medidas de posición y de tendencia central, aplicando criterios referidos al tipo de datos que se están utilizando.</p>	<p>Datos y azar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Obtención de información a partir del análisis de los datos presentados en histogramas, polígonos de frecuencia y de frecuencias acumuladas, considerando la interpretación de medidas de tendencia central y posición. Organización y representación de datos, extraídos desde diversas fuentes, usando histogramas, polígonos de frecuencia y frecuencias acumuladas, construidos manualmente y con herramientas tecnológicas.
IIº medio	<p>opción A</p> <p>Comprender conceptos, propiedades, identificar invariantes y criterios asociados al estudio de la semejanza de figuras planas y sus aplicaciones a los modelos a escala.</p>	<p>Geometría</p> <ul style="list-style-type: none"> Exploración de diversas situaciones que involucran el concepto de semejanza y su relación con formas presentes en el entorno. Identificación y utilización de criterios de semejanza de triángulos para el análisis de la semejanza en diferentes figuras planas.
	<p>opción B</p> <p>Interpretar la operatoria con expresiones algebraicas fraccionarias como una generalización de la operatoria con fracciones numéricas, establecer estrategias para operar con este tipo de expresiones y comprender que estas operaciones tienen sentido solo en aquellos casos en que estas están definidas.</p>	<p>Álgebra:</p> <p>Establecimiento de estrategias para simplificar, sumar, restar, multiplicar y dividir fracciones algebraicas simples, con binomios tanto en el numerador como en el denominador y determinación de aquellos valores que indefinen una expresión algebraica fraccionaria.</p>

Sector de aprendizaje: Matemática

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
III^o medio	opción  Aplicar y ajustar modelos matemáticos para la resolución de problemas y el análisis de situaciones concretas.	Álgebra y Funciones Álgebra Sistemas de inecuaciones lineales sencillas con una incógnita. Intervalos en los números reales. Planteo y resolución de sistemas de inecuaciones con una incógnita. Análisis de la existencia y pertinencia de las soluciones. Relación entre las ecuaciones y las inecuaciones lineales.
	opción  Aplicar y ajustar modelos matemáticos para la resolución de problemas y el análisis de situaciones concretas.	Álgebra y Funciones Funciones Función raíz cuadrada. Gráfico de: $y = \sqrt{x}$, enfatizando que los valores de x , deben ser siempre mayores o iguales a cero. Identificación de $\sqrt{x^2} = x $.*
IV^o medio	opción  Conocer y utilizar conceptos matemáticos asociados al estudio de rectas y planos en el espacio, de volúmenes generados por rotaciones o traslaciones de figuras planas; visualizar y representar objetos del espacio tridimensional.	Geometría <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas sencillos sobre áreas y volúmenes de cuerpos generados por rotación o traslación de figuras planas. • Resolución de problemas que plantean diversas relaciones entre cuerpos geométricos; por ejemplo, uno inscrito en otro.
	opción  Analizar informaciones de tipo estadístico presente en los medios de comunicación; percibir las dicotomías, determinista-aleatorio, finito-infinito, discreto-continuo.	Estadística y probabilidad Muestra al azar, considerando situaciones de la vida cotidiana; por ejemplo, ecología, salud pública, control de calidad, juegos de azar, etc. Inferencias a partir de distintos tipos de muestra.

* Este CMO ha sido transcrito de forma parcial respecto de su formulación en el Marco Curricular, para homologar —en esta evaluación— la extensión de los contenidos entre los distintos sectores de aprendizaje y entre los distintos cursos.





Sector de aprendizaje: Química



En el caso de I^o y II^o Medio, la opción que escoja debe desarrollarla de forma articulada con al menos una de las habilidades de pensamiento científico señaladas en el Marco Curricular para el nivel.

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
I ^o medio	<p>opción A</p> <p>Relacionar la estructura electrónica de los átomos con su ordenamiento en la tabla periódica, sus propiedades físicas y químicas y su capacidad de interacción con otros átomos.</p>	<p>La materia y sus transformaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Descripción de la configuración electrónica de diversos átomos para explicar sus diferentes ubicaciones en la tabla periódica, su radio atómico, su energía de ionización, su electroafinidad y su electronegatividad. Explicación del comportamiento de los átomos y moléculas al unirse por enlaces iónicos, covalentes y de coordinación para formar compuestos comunes como los producidos en la industria y en la minería, y los que son importantes en la composición de los seres vivos.
	<p>opción B</p> <p>Establecer relaciones cuantitativas en diversas reacciones químicas presentes en la nutrición de seres vivos, la industria y el ambiente.</p>	<p>La materia y sus transformaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Descripción cuantitativa, por medio de la aplicación de las leyes ponderales, de la manera en que se combinan dos o más elementos para explicar la formación de compuestos. Aplicación de cálculos estequiométricos para explicar las relaciones cuantitativas entre cantidad de sustancia y de masa en reacciones químicas de utilidad industrial y ambiental, por ejemplo, en la formación del agua, la fotosíntesis, la formación de amoníaco para fertilizantes, el funcionamiento del "airbag", en la lluvia ácida.
II ^o medio	<p>opción A</p> <p>Reconocer diversos tipos de soluciones en estado sólido, líquido y gaseoso, sus propiedades, aplicaciones tecnológicas y las etapas necesarias para la preparación de soluciones a concentraciones conocidas.</p>	<p>La materia y sus transformaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aplicación de las etapas teóricas y empíricas necesarias en la preparación de soluciones a concentraciones conocidas, por ejemplo, el suero fisiológico, la penicilina, la povidona. Caracterización de algunas soluciones que se presentan en el entorno (por ejemplo, smog, bronce, edulcorante) según sus propiedades generales: estado físico, solubilidad, cantidad de soluto disuelto y conductividad eléctrica.
	<p>opción B</p> <p>Comprender que la formación de los compuestos orgánicos y de sus grupos funcionales se debe a las propiedades del átomo de carbono para unirse entre sí y con otros átomos, en organismos vivos, en la producción industrial y aplicaciones tecnológicas.</p>	<p>La materia y sus transformaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Descripción de la importancia de los grupos funcionales en las propiedades de algunos compuestos orgánicos que son claves en los seres vivos y relevantes en la elaboración de productos industriales. Representación de diversas moléculas orgánicas con grupos funcionales considerando su estereoquímica e isomería, en los casos que corresponda.

Sector de aprendizaje: Química

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio	
III^o medio	opción  A	<p>Reactividad en química orgánica</p> <ul style="list-style-type: none"> Fundamentos de las reacciones químicas de compuestos orgánicos: grupos funcionales y reactividad; efectos electrónicos y estéricos. Análisis de la contribución de la química orgánica a la producción y almacenamiento de alimentos; aditivos alimentarios; sustancias tóxicas en los alimentos. 	
	opción  B	<p>Entender los fundamentos de la cinética y describir fenómenos cinéticos simples.</p>	<p>Cinética</p> <p>Medición de la velocidad de una reacción simple, a lo menos a dos temperaturas y a dos concentraciones iniciales de reactantes; determinación del orden de reacción; cálculo de las constantes de velocidad; estimación de la energía de activación.</p>
IV^o medio	opción  A	<p>Reconocer las consecuencias de las tecnologías nucleares (uso de isótopos y de la radiación) sobre la vida de las personas en diversos ámbitos.</p>	<p>Fenómenos nucleares y sus aplicaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> Isótopos y estabilidad nuclear. Radioactividad natural y cinética de desintegración. Concepto de vida media y de serie radiactiva. Datación de objetos de interés arqueológico e histórico. Aplicación de los isótopos y de la radiación a la medicina, agricultura e investigación química y bioquímica. Efectos de la radiación sobre los seres vivos.
	opción  B	<p>Conocer aspectos básicos en relación a la estructura, obtención y aplicaciones de polímeros sintéticos.</p>	<p>Polímeros orgánicos e inorgánicos sintéticos y naturales</p> <p>Concepto de polímero. Formación de polímeros de adición. Descubrimiento y aplicaciones comerciales de algunos polímeros. Caucho sintético y natural. Vulcanización.</p>

Sector de aprendizaje: Religión Evangélica

Curso	Objetivo Fundamental	Contenido Mínimo
Iº medio	<p>opción A</p> <p>Conocer a Jesucristo en su dimensión de auténtico líder espiritual, destacando su obra de redención y vigencia universal de su Evangelio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El carácter de Cristo: <ul style="list-style-type: none"> • Humilde y perseverante; • Servicial y generoso; • Preocupado por el prójimo; • Sumiso a la voluntad del Padre; • Entregado totalmente a su misión. • El pecado nos separa de Dios. • Jesús nos ama y da sentido a nuestra vida. • Cristo nos redime y nos levanta a una vida armoniosa y equilibrada.
	<p>opción B</p> <p>Cooperar al mejoramiento de las relaciones interpersonales en la familia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La familia y el adolescente. • Roles en el grupo familiar según la Biblia. • El cristiano en el hogar. • La comunicación de la familia con Dios.
IIº medio	<p>opción A</p> <p>Confrontar y valorar el carácter y ejemplo de Jesucristo con su propio ideal de vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jesucristo, modelo de vida. • Proyecto de vida. • El servicio al prójimo. • Identificación y compromiso con Cristo. • La oración y dependencia de Dios.
	<p>opción B</p> <p>Mantener y promover relaciones amistosas favorables, que permitan un desarrollo personal y una convivencia armónica con quienes le rodean.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jesús es el mejor amigo: <ul style="list-style-type: none"> • La obediencia a sus preceptos como signo de auténtica amistad (Jn. 15:14). • Para mantener relaciones amistosas es necesario: <ul style="list-style-type: none"> • Comprenderse a sí mismo y a los otros; • Atender a los intereses comunes; • Aceptar las diferencias individuales; • Mostrar fidelidad al amigo. • Las relaciones humanas facilitan el funcionamiento de la comunidad. • El egoísmo priva de alegría de compartir con los demás.

Sector de aprendizaje: Religión Evangélica

Curso	Objetivo Fundamental	Contenido Mínimo
III ^o medio	opción A Conocer, comprender y valorar los fundamentos éticos de la vida cristiana.	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevo Nacimiento: <ul style="list-style-type: none"> · Libertad espiritual; · Deseo de hacer la voluntad de Dios. • El Decálogo, pauta ética fundamental.
	opción B Comprender que por causa del pecado el hombre está separado de Dios.	<ul style="list-style-type: none"> • La rebelión de Satanás contra Dios. • El pecado, transgresión de la voluntad de Dios. • Consecuencias del pecado en el hombre y para el hombre. • La tentación. • Jesucristo nuestro Salvador. • Unidos a Dios por Cristo. • El don de la vida eterna.
IV ^o medio	opción A Descubrir y dar las bases bíblicas para las responsabilidades de la familia en la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • Bases bíblicas para describir la responsabilidad de: <ul style="list-style-type: none"> · los hijos hacia los padres; · los padres hacia los hijos. • El amor de los padres afecta a sus hijos y a sí mismos. • Jesús nos da poder para sobreponernos a una realidad familiar negativa. • Dios capacita al joven para cumplir sus normas. • La búsqueda de la pareja.
	opción B Ejercitar la fe en Cristo para conocer el verdadero propósito de nuestra vocación.	<ul style="list-style-type: none"> • El Evangelio, Buenas Nuevas de Salvación. • Eventos de la vida de Jesús que muestran como Él participó en su comunidad. • Formas de crecimiento personal hacia la semejanza de Jesús (Lc.2:52).

Sector de aprendizaje: Religión Católica

Curso	Objetivo Fundamental Vertical	Contenido Mínimo Obligatorio
I ^o medio	opción A Área Comunitaria Comparar los propios deseos de crecimiento y de amistad, con la propuesta del Señor Jesús.	<ul style="list-style-type: none"> • Crecer y madurar, tendencias inscritas por Dios Padre Creador en toda persona. • En la Comunidad Cristiana el Señor Jesús nos ofrece un espacio privilegiado para crecer como persona y cristiano.
	opción B Área Servicial Comparar el propio deseo de amar y servir, con aquel que propone el Señor Jesús.	<ul style="list-style-type: none"> • La vocación al amor como camino de entrega y servicio. • Matrimonio y Orden, sacramentos que concretizan la vocación al amor y el servicio. • Estudio y trabajo, modos concretos para amar y servir con responsabilidad como lo hizo el Señor Jesús.
II ^o medio	opción A Área Testimonial Argumentar la necesidad de entregarse a los demás para construir un mundo acorde al Plan de Dios.	<ul style="list-style-type: none"> • El llamado a vivir con otros y para otros. • El sentido cristiano y trascendente de la vida personal y comunitaria a la luz del Plan de Dios. • La entrega a los demás es actualizar la entrega del Señor Jesús en su Pascua.
	opción B Área Celebrativa Capacitarse para santificar el mundo de acuerdo al Plan de Dios a partir de su propio sacerdocio bautismal.	<ul style="list-style-type: none"> • El sacerdocio bautismal y la santificación del mundo. • Por el sacerdocio bautismal somos piedras vivas y comprometidas en la comunidad cristiana.
III ^o medio	opción A Área Testimonial Proponer el Credo Apostólico y las Bienaventuranzas de Jesús como claves para responder a diversas interrogantes, tanto a nivel personal como social.	<ul style="list-style-type: none"> • El Credo Apostólico, síntesis de los contenidos de la fe cristiana. • Las Bienaventuranzas, propuesta del Señor Jesús como estilo de vida cristiana. • La libertad personal, don del Espíritu Santo y tarea nuestra.
	opción B Área Comunitaria Juzgar éticamente, a la luz del Evangelio, diversas situaciones referentes a la convivencia fraterna dentro de la comunidad eclesial.	<ul style="list-style-type: none"> • La moral cristiana como seguimiento e imitación del Señor Jesús. • Distintos llamados de la Iglesia local para concretar el seguimiento del Señor Jesús.
IV ^o medio	opción A Área Celebrativa Agradecer la presencia del Señor en la historia personal, quien invita a mirar con optimismo el futuro.	<ul style="list-style-type: none"> • El Señor Resucitado y su Espíritu Santo guían la historia hacia la plenitud. • Unidos al Señor y al Espíritu Santo, colaboramos en su proyecto con confianza, optimismo y esperanza.
	opción B Área Servicial Apreciar el servicio caritativo, en sus múltiples formas, como modo privilegiado de ser cristiano en el mundo.	<ul style="list-style-type: none"> • La Iglesia y los cristianos al servicio de la Civilización del Amor. • El servicio a los hermanos como expresión del amor cristiano.

ANEXO 8

Roles de los participantes del estudio de casos.

Participantes del estudio de casos	Rol	Forma en que participa
Docentes.	Les corresponde ser evaluados.	Contestando el cuestionario de opinión.
Presidente del Colegio de Profesores A. G. de la ciudad de Concepción.	Le corresponde, en calidad de representante de la organización que está al servicio del profesorado, comunicar la postura respecto al sistema de evaluación docente.	Respondiendo la entrevista individual.
Director o Jefe Técnico Pedagógico del Establecimiento.	Les corresponde completar un Informe de Referencia de Terceros para cada docente evaluado en su establecimiento.	Respondiendo la entrevista individual.
Evaluador Par.	Le corresponde aplicar la entrevista al docente, evaluarla, informarla y participar en la Comisión Comunal de Evaluación.	No participa directamente, pero sí a través de un participante que integra la entrevista colectiva en calidad de corrector de portafolio.
Correctores de portafolio.	Les corresponde corregir los portafolios de los docentes que se encuentran en evaluación.	Participando en la entrevista colectiva (corrector de portafolio parte escrita). Respondiendo la entrevista individual (corrector de portafolio parte clase filmada).
Supervisor de la corrección de portafolios.	Le corresponde liderar y supervisar el trabajo que realiza su grupo de correctores.	Respondiendo la entrevista individual.
Director del equipo Docentemás de MIDE UC (Centro de Medición de la Pontificia Universidad Católica de Chile).	Le corresponde dirigir la ejecución del proceso de evaluación docente.	Respondiendo la entrevista individual.
Directora de la consultora encargada de implementar los Planes de Superación Profesional (PSP).	Le corresponde dirigir el desarrollo de los Planes de Superación profesional.	Respondiendo la entrevista individual.

ANEXO 9

**Dimensiones, preguntas y objetivos del
cuestionario de opinión.**

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	OBJETIVO
I Información personal y socio-profesional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sexo. 2. Edad. 3. Título(s) profesional(es). 4. Años de experiencia docente. 5. Asignatura(s) que imparte en este o en otro(s) establecimiento(s). 6.A Carga horaria semanal en este establecimiento. 6.B Si trabaja en más de un establecimiento, carga horaria semanal total. 7. ¿Ha sido evaluado(a) con el actual sistema de evaluación docente? 8. Si no ha sido evaluado(a), por favor indique el motivo. (Fin del cuestionario). 9. Si ha sido evaluado(a), por favor indique año(s) y resultado(s) de su evaluación. 	<p>Conocer la realidad contextual que enmarca las opiniones y los juicios valorativos de quienes contestan el cuestionario de opinión y así poder caracterizar al grupo de sujetos que ha contestado.</p>
II Vivencias durante el desarrollo del proceso evaluativo docente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En el momento en que es informado(a) que será evaluado(a) Usted se siente... <ol style="list-style-type: none"> a. Nada motivado. b. Un poco motivado. c. Bastante motivado. d. Muy motivado 2. Anote entre 3 y 6 palabras que den cuenta de los sentimientos que afloran en Usted durante el periodo en que es evaluado(a). (Desarrollo del portafolio, reflexión y valoración de su propio desempeño, entrevista, etc.). 3. ¿Ha encontrado dificultades durante el proceso de ser evaluado(a)? Si su respuesta es afirmativa, por favor justifique. <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué dificultades? ¿Sugiere alguna(s) idea para superar esta(s) dificultades? 4. Indique con una x cuál es su postura respecto a qué significa para Usted ser evaluado(a) con el actual sistema de evaluación del desempeño docente. <ol style="list-style-type: none"> a. Detectar en qué estado me encuentro profesionalmente. b. Cumplir una obligación. c. Es una oportunidad de retroalimentación profesional. Si lo cree necesario, señale otro(s) significado(s). 5. Señale con una x la afirmación que mejor represente su opinión. Justifique su respuesta. La evaluación docente es un proceso. / La evaluación docente es un suceso. ¿Por qué? 	<p>Recoger información sobre la forma en que vive la realización de la evaluación el profesorado investigado. Considera para ello preguntas que apuntan a desvelar aspectos sentidos y percibidos durante el desarrollo de la evaluación docente, así como posibles significados que otorgan a todo el proceso, y en este sentido, la justificación de la manera en que lo perciben.</p>

<p>III Proceso de aplicación de los instrumentos evaluativos.</p>	<p>1. Indique marcando con una x cuál es su postura en relación a los instrumentos evaluativos presentes en el actual sistema de evaluación del desempeño docente.</p> <p>a. Portafolio. a.1 Descripción de una unidad pedagógica. a.2 Evaluación de la unidad pedagógica. a.3 Reflexión pedagógica. a.4 Grabación de una clase. b. Pauta de autoevaluación. c. Entrevista por un evaluador par. d. Informe de referencia de terceros.</p> <p>2. Señale tres aspectos positivos y tres aspectos negativos que, según su opinión, presenta el actual sistema de evaluación del desempeño docente.</p> <p>3. ¿Qué entiende por el Marco de la Buena Enseñanza?</p>	<p>Conocer el grado de acuerdo que tiene el profesorado estudiado respecto a los instrumentos con que es evaluado.</p> <p>Recabar información sobre los aspectos positivos y negativos que le atribuyen al proceso de aplicación de los instrumentos evaluativos y, por ende, al actual sistema evaluativo.</p> <p>Saber qué entienden los profesores del estudio en relación al principal criterio explícito del que se deriva el modelo de evaluación docente con que son evaluados.</p>
<p>IV Características generales del actual modelo de evaluación del desempeño docente.</p>	<p>1. Marque con una x cuál es su postura ante las siguientes afirmaciones que plantea el actual sistema de evaluación del desempeño docente.</p> <p>a. La evaluación docente es una evaluación obligatoria. b. El objetivo de la evaluación docente es fortalecer la profesión docente. c. La evaluación docente contribuye a mejorar la calidad de la Educación.</p>	<p>Dejar al descubierto el grado de acuerdo del profesorado investigado respecto a las características generales del modelo con que es evaluado.</p>

<p>V Consecuencias de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente.</p>	<p>1. Marque con una x cuál(es) cree que debería(n) ser la(s) principal(es) consecuencia(s) del actual modelo de evaluación del desempeño docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Control. b. Desarrollo Profesional. c. Reconocimiento social. d. Incremento salarial. e. Escalafón docente. f. Autocrítica. g. Sanción. h. Formativa para el docente. <p>2. ¿Considera que aquellos(as) profesores(as) evaluados(as) como competentes y destacados favorecen más el aprendizaje de sus alumnos(as)? Justifique su respuesta.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Nada. b. Un poco. c. Bastante. d. Mucho. <p>3. ¿Considera que aquellos(as) profesores(as) evaluados(as) como básicos e insatisfactorios tienen dificultades para favorecer el aprendizaje de sus alumnos(as)? Justifique su respuesta.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sí b. No 	<p>Obtener información sobre las consecuencias que, según el profesorado, resultan de primer orden y, por lo tanto, debieran ser consideradas en el actual sistema de evaluación docente.</p> <p>Recoger las opiniones referidas a si el resultado obtenido en la evaluación del desempeño docente repercute favoreciendo o no el aprendizaje de los estudiantes.</p>
---	--	---

ANEXO 10

Proceso de validación del cuestionario de opinión.

(Orientación genérica para la validación y sugerencias realizadas)

	Página
Parte 1:	
Orientación genérica para la validación.	2 - 9
Parte 2:	
Sugerencias de profesores chilenos en Barcelona.	10
Parte 3:	
Sugerencias del experto.	11
Parte 4:	
Sugerencias a partir de la prueba piloto.	12

PARTE 1: ORIENTACIÓN GENÉRICA PARA LA VALIDACIÓN.

VALIDACIÓN: CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE EVALUACIÓN DOCENTE

Agradecemos desde ya su interés en participar del proceso de validación de este instrumento de recogida de información.

Como ya se lo hemos comentado, interesa su opinión respecto a cualquier aspecto relacionado con este cuestionario, ya sea sobre su contenido y/o su forma. Para ello, hemos colocado un recuadro con bordes rojos bajo cada ítem o pregunta, según el caso, en donde puede dejar su comentario, crítica o alcance.

Rogamos que no olvide controlar el tiempo utilizado en responder.

Visión global del cuestionario de opinión:

The image shows a preview of a questionnaire form titled "VALIDACIÓN: CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE EVALUACIÓN DOCENTE". The form is divided into four columns, each containing different sections of questions and data entry fields. The first column includes a header and several numbered questions. The second column contains a table with columns "SI" and "NO", followed by a large text box for comments. The third column features a table with columns "SI" and "NO", and another text box. The fourth column contains a table with columns "SI" and "NO", and a final text box. The form is designed for data collection and feedback on teacher evaluation.

CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE EVALUACION DOCENTE

(Contestar este cuestionario no le llevará más de X minutos)

El objetivo de este cuestionario es conocer su opinión sobre “la evaluación docente”. Sus respuestas son muy importantes para determinar qué piensan los profesores y profesoras de Enseñanza Media de la ciudad de Concepción sobre este tema. La información solicitada será utilizada como parte de una investigación de tesis doctoral que se está realizando en la Universidad de Barcelona, cuyos resultados le serán enviados si Usted así lo desea y nos facilita su correo electrónico. No olvide que su participación es voluntaria y que las respuestas son absolutamente anónimas, por ello, rogamos total sinceridad al momento de expresar su opinión. Agradecemos su colaboración.

(Si desea más información de los antecedentes de esta investigación favor contactar a Katherinne Urriola López al mail kurriolo7@alumnes.ub.edu).

PARTE I: Información Personal y Socio-profesional. (Marque con una **X** la(s) respuesta(s) entre las diversas opciones que se le ofrecen o, en su caso, escriba lo solicitado en el espacio correspondiente).

1. **Sexo** Masculino Femenino
2. **Edad** Entre 20-30 Entre 31-40 Entre 41-50 Entre 51-60 Más de 61

3. **Título(s) profesional(es)** _____

4. **Años de experiencia docente**

- Menos de 5 Entre 5-15 Entre 16-24 Entre 25-35 Más de 35

5. **Asignatura(s) que imparte en este o en otro(s) establecimiento(s):**

- | | | |
|--|--|--|
| Lenguaje y Comunicación <input type="checkbox"/> | Matemática <input type="checkbox"/> | Historia, Geografía y Ciencias Sociales <input type="checkbox"/> |
| Biología <input type="checkbox"/> | Física <input type="checkbox"/> | Química <input type="checkbox"/> |
| Educación Física <input type="checkbox"/> | Inglés <input type="checkbox"/> | Filosofía y Psicología <input type="checkbox"/> |
| Educación Tecnológica <input type="checkbox"/> | Artes Visuales <input type="checkbox"/> | Artes Musicales <input type="checkbox"/> |
| Religión Católica <input type="checkbox"/> | Religión Evangélica <input type="checkbox"/> | |

6.A **Carga horaria semanal en este establecimiento:** _____ Horas pedagógicas.

6.B **Si trabaja en más de un establecimiento, carga horaria semanal Total:** _____ Horas pedagógicas.

7. **¿Ha sido evaluado(a) con el actual sistema de evaluación docente?** Sí No

8. **Si no ha sido evaluado(a), por favor indique el motivo:** _____

Término del cuestionario si usted no ha sido evaluado. Muchas gracias por su participación.

9. **Si ha sido evaluado(a), por favor indique año(s) y resultado(s) de su evaluación.**

AÑO	DESTACADO	COMPETENTE	BÁSICO	INSATISFACTORIO
2003 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2004 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2005 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2006 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2007 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2008 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2009 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2010 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTE II: Vivencias durante el desarrollo del proceso evaluativo docente.

1. En el momento en que es informado(a) que debe ser evaluado(a) Usted se siente: (Marque con una X)

Nada motivado Un poco motivado Bastante motivado Muy motivado

2. Anote entre 3 y 6 palabras que den cuenta de los sentimientos que afloran en Usted durante el período en que es evaluado(a). (Desarrollo del portafolio, reflexión y valoración de su propio desempeño, etc.).

1.	3.	5.
2.	4.	6.

3. ¿Ha encontrado dificultades durante el proceso de ser evaluado (a)? Si su respuesta es afirmativa, por favor justifique. Sí No

¿Qué dificultades?

4. Valore de 1 (muy bajo) a 7 (muy alto) ¿qué significa para Usted ser evaluado (a) con el actual sistema de evaluación docente?

Detectar en qué estado me encuentro profesionalmente

Cumplir una obligación

Ser una oportunidad de retroalimentación profesional

Si lo cree necesario, señale otro(s) significado(s): (no olvide colocar el N° de su valoración)

5. Indique con una X cuál es el grado de apoyo que Usted percibe de las autoridades del establecimiento donde trabaja durante el periodo de realización de la evaluación docente.

Nada Un poco Bastante Mucho

6. Señale con una X la afirmación que mejor represente su opinión. Justifique su respuesta.

La evaluación docente como un proceso La evaluación docente como un suceso

¿Por qué?

PARTE III: Proceso de aplicación de los instrumentos evaluativos.

1. Indique marcando con una X cuál es su postura en relación a los instrumentos evaluativos presentes en el sistema de evaluación docente.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Portafolio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Pauta de autoevaluación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Entrevista por un evaluador par	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Informe de terceros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Señale tres aspectos positivos y tres aspectos negativos que, según su opinión, presenta el proceso de aplicación de los instrumentos del actual sistema de evaluación docente.

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
1.	1.
2.	2.
3.	3.

PARTE IV: Características generales del actual modelo de evaluación docente.

1. Marque con una X cuál es su postura ante las siguientes afirmaciones que plantea el sistema de evaluación docente.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. La evaluación docente es una evaluación obligatoria.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. El objetivo de la evaluación docente es fortalecer la profesión docente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. La evaluación docente contribuye a mejorar la calidad de la educación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTE V: Consecuencias de los resultados obtenidos en la evaluación docente.

1. Marque con una X cuál es su postura ante las siguientes consecuencias que puede tener todo modelo de evaluación docente sobre el profesorado.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a. Control	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Reconocimiento social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Incremento salarial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Escalafón docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Autocrítica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Sanción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Formativa para el docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. ¿Considera que aquellos(as) profesores(as) evaluados(as) como competentes y destacados favorecen más el aprendizaje de sus alumnos (as)? Justifique su respuesta.

Nada Un poco Bastante Mucho

¿Por qué?

3. *¿Considera que aquellos(as) profesores(as) evaluados(as) como básicos e insatisfactorios no favorecen el aprendizaje de sus alumnos (as)? Justifique su respuesta.*

Nada

Un poco

Bastante

Mucho

¿Por qué?

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Deseo recibir los resultados de este cuestionario. Mi correo electrónico es:

_____@_____._____

Tiempo que ha usado para responder _____

¡Muchas gracias por ayudar en la validación de este instrumento!

PARTE 2: SUGERENCIAS DE PROFESORES CHILENOS EN BARCELONA.

Nº	Opiniones y sugerencias	Tiempo dedicado
1.	- Ninguna.	15 min.
2.	- Se dice e-mail no mail. - Facilitar el correo electrónico da a entender que no es anónimo.	25 min.
3.	<ul style="list-style-type: none"> - Muy bien elaborado. - La mayoría de las preguntas son claras y precisas. - No parece amenazante. - Quizá sería interesante preguntar qué se opina sobre cómo debería hacerse la evaluación docente. Hay profesores de secundaria que han dicho que los alumnos deberían evaluarnos porque son ellos los que saben qué tipo de profes somos u otras formas. - Me gustó el cuestionario. Explora puntos importantes, veo que será una investigación muy interesante. - Parte I clara y precisa, absolutamente entendible. - Parte II pregunta 2: ¿Los números representan valoración? - Parte II pregunta 4: Pondría puntaje en vez de números, pero se entiende de todas formas. - Parte II pregunta 5: Piensa que no es relevante, la precisaría más. - Parte II pregunta 6: Le parece una pregunta genial. - Parte III pregunta 1: Cree que se podría agregar “filmación de la clase” como un elemento aparte, aunque forme parte de las evidencias del portafolio, pues es un elemento que genera controversias y crítica. - Parte III pregunta 2: No le queda claro a lo que se refiere con “proceso de aplicación de los instrumentos” o sea, se refiere ¿a la construcción obligatoria del portafolio? ¿a que le entrevisten? ¿a qué hagan informes los terceros? ¿a todo? ¿a cuando se van realizando los pasos o a los pasos mismos? - Parte V pregunta 1: Cree que se puede interpretar de dos formas. ¿Si estoy de acuerdo en que pueda ser una consecuencia? o ¿Si estoy en desacuerdo en la posible consecuencia? Por ejemplo, estoy de acuerdo en que una de las consecuencias de todo modelo de evaluación puede ser el control, pero estoy totalmente en desacuerdo en que se utilice para controlar. 	<p>10 min. en leerlo y contestar sin escribir comentarios.</p> <p>25 min. deteniéndose a pensar las respuestas y a escribir y revisar sus opiniones.</p>
4.	<ul style="list-style-type: none"> - Parte II pregunta 1: pondría “... que será evaluado...” - Parte II pregunta 2: pondría en lugar de “... en que es evaluado...” por “... periodo de evaluación...” - Parte II pregunta 3: pondría “... durante el proceso de evaluación...” - Parte II pregunta 4: plantearía esta pregunta en graduación de conformidad (muy de acuerdo hasta muy en desacuerdo) con los enunciados. - Parte II pregunta 5: el enunciado podría ser más breve y directo. - Parte V pregunta 1: esta pregunta la encuentra un poco ambigua, pues al responder no sabe si está dando su conformidad o rechazándolo. Por ejemplo, en la primera de control, y sí piensa que la evaluación es un sistema que controla, pero no está de acuerdo que dicho control exista. - Parte V pregunta 2: aquí añadiría en el enunciado: “en comparación con aquellos evaluados como malos o insuficientes” o algo así. - Parte V pregunta 3: esta pregunta complementa en parte la anterior, pero igualmente añadiría en ambas el contraste explícitamente. 	15 minutos

PARTE 3: SUGERENCIAS DEL EXPERTO.

El 29 de juny de 2010 11:09, ELENA CANO <ecano@ub.edu> ha escrit:

Estimat Francesc,

Abusant de la confiança, et vull demanar un favor. Et deixo a la bústia un qüestionari d'una doctoranda que tinc que el vol validar (és per profes xilens que han passat per un procés d'avaluació docent) i m'ha demanat si li podries revisar, com a expert. Si te'l pots mirar, quan tinguis temps, li faries un favor. Pots escriure les consideracions que tinguis al mateix full, a la part del darrera o com vulguis i me'l tornes a deixar a la bústia.

Gràcies!

Elena Cano
Departament de Didàctica i Organització Educativa
Universitat de Barcelona

Data: Wed, 07 Jul 2010 13:45:41 +0200

Hola Elena,

Et passo els meus comentaris del qüestionari que em vas deixar a la bústia:

Crec que el contingut del qüestionari tracta un tema molt "sensible" com ho és l'avaluació docent, i tot i que en l'encapçalament es diu que és anònim, després es fan unes preguntes en el bloc d'Informació personal que permetrien perfectament saber qui està responent (a banda de que vulgui donar el correu electrònic per a rebre els resultats), la qual cosa pot fer emergir sospites i respostes esbiaixades. Aquest punt resta molta credibilitat a les respostes.

La pregunta 5 de la part II, també pot generar moltes resistències a l'hora de ser sincer.

La pregunta 4 de la part II, s'hauria de redactar amb un format de desposta similar a altres preguntes com les número 1 de les parts III, IV i V.

La pregunta 1 de la part V, no queda prou clar si s'ha d'opinar sobre el que m'agradaria que succeís o sobre el que crec que realment està succeint.

La pregunta 3 de la part V, dóna lloc a confusió perquè està redactada amb un terme negatiu i per tant algú que contesi "Nada" no se sabrà si vol dir que no està gens d'acord en que no afavoreixen l'aprenentatge o que pensa efectivament que no afavoreixen gens l'aprenentatge.

Considero molt recomanable fer una prova pilot del qüestionari amb una petita mostra de professorat avaluat de forma destacada i de forma insatisfactòria per comprovar les reaccions de les persones.

Si cal alguna cosa més ja m'ho faràs saber.
Salutacions

PARTE 4: SUGERENCIAS A PARTIR DE LA PRUEBA PILOTO.

PRUEBA PILOTO DE ADMINISTRACIÓN DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN.		
Establecimiento Educativo: Liceo Carlos Cousiño Goyeneche A-45 de Lota. Chile. Fecha: 25 de noviembre de 2010.		
Especialidad del docente	Observaciones	Tiempo utilizado en contestar
Profesora de Español	No presenta	14 minutos
Profesor de Español	No presenta	12 minutos
Profesor de Matemáticas	<ul style="list-style-type: none"> - Parte I, pregunta 3: Título(s) Profesional(es) Sugiere añadir más espacio para responder. - Parte I, pregunta 4: Años de experiencia docente. Sugiere cambiar las opciones por el tipo “más de- menos”. - Parte I, pregunta 8: Si no ha sido evaluado(a), por favor indique el motivo. Sugiere añadir más espacio para responder. - Parte II, pregunta 3: ¿Ha encontrado dificultades...? Sugiere cambiar de orden las opciones para darle coherencia a la justificación de la posible respuesta. - Parte II, pregunta 4: Indique con una X cuál es su postura respecto a qué significa para Usted... Sugiere cambiar el orden de las opciones, puesto que en lógica se parte de menos a más. - Parte III, pregunta 1: Indique marcando con una X cuál es su postura en relación a los instrumentos... Sugiere cambiar el orden de las opciones, puesto que en lógica se parte de menos a más. - Parte IV, pregunta 1: Marque con una X cuál es su postura ante las siguientes afirmaciones... Sugiere cambiar el orden de las opciones, puesto que en lógica se parte de menos a más. También sugiere agregar una opción abierta “Otra: y dar espacio para señalarla”. - Parte V, pregunta 1: Marque con una X las consecuencias... Sugiere cambiar la conjugación verbal de “debería(n)” por “debiera(n)”.para aclarar la pregunta. 	16 minutos
Profesora de Matemáticas	No presenta	16 minutos

ANEXO 11

La administración del cuestionario de opinión.

(Datos de los establecimientos educativos, correspondencia mantenida con los directores, cartel colocado en la sala de los profesores en el que se invita a contestar y planilla en donde apuntarse para recibir los resultados)

	Página
Parte 1: Información de los establecimientos educativos.	2 - 3
Parte 2: Solicitud genérica dirigida a los directores.	4
Parte 3: Respuesta de la dirección de un establecimiento que no acepta participar.	5
Parte 4: Solicitud firmada por el Departamento de Educación Municipal de Concepción.	6
Parte 5: Calendarización de la administración.	7
Parte 6: Cartel informativo para la sala de profesores.	8
Parte 7: Forma para que quienes contestaron conozcan los resultados.	9

PARTE 1: INFORMACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS.

Nombre del Establecimiento	Dirección	Nombre del (de la) Director (a)	Teléfono	Correo Electrónico	N° de Profesores
A - 33 Liceo de Niñas	Rengo 249 (Liceo Andalién) Martínez de Rozas 1445	María Griselda Palma Sanchez	22 23 279	liceo_de_ninas_concepcion@hotmail.com	93
A - 34 Liceo Andalién	Martínez de Rozas 1445	Héctor Sanhueza Rozas	22 34 006	liceoa34@gmail.com	40
A - 35 Enrique Molina Garmendia	Aníbal Pinto 31	Sergio Sáez Herreros	22 24 156	enriquemolinagarmendia@yahoo.es www.enriquemolina.cl	79
A -39 Liceo Experimental “Lucila Godoy Alcayaga”	San Martín – Roosevelt	María Francisca Henríquez Concha	22 38 212	directorexperimental@terra.cl	62
B - 36 Lorenzo Arenas Olivo	Cuarto Centenario Lorenzo Arenas	Clara González Castro	24 71 307	liceo36@educarchile.cl	47

B - 38 Liceo Juan Martínez de Rozas	Caupolicán 955	Raúl Konwisch Muñoz	22 23 805	mrozas@ctcinternet.cl	23
D - 519 Colegio República del Brasil	Rengo 65	José Manuel Fernández Araneda	22 24 711	republicadelbrasil@yahoo.es	24
D - 549 Colegio Marina de Chile	La Marina de Chile 2836 Lorenzo Arenas	Silvia Pastorini Merello	24 70 062	liceomdechile@gmail.com	20
D - 558 Escuela Gran Bretaña	Bulnes 760	Graciela Selman Melo	22 26 807	gbretana@vtr.net	18
D - 559 Colegio España	Av. Roosevelt 1596	María Lucrecia Bravo Rivas	22 30 496	esc espan@hotmail.com	15
E - 571 Colegio Juan Gregorio Las Heras De La Gacha	Orompello 980 Ongolmo S/N	Juan Carlos Campos Pinto	22 37 229	liceo_juangregoriolasheras@yahoo.com	18
TOTAL: 11 ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS					TOTAL 439 PROFESORES

PARTE 2: SOLICITUD GENÉRICA DIRIGIDA A LOS DIRECTORES.



Barcelona, Octubre de 2010

Sr. / Sra.

Director/a del Establecimiento

Presente

Estimado/a Director/a,

Junto con saludarle me dirijo a Usted para solicitar su colaboración. Mi nombre es Kattherinne Urriola López, chilena, estudio desde 2007 en la Universidad de Barcelona y, en estos momentos me encuentro realizando mi tesis doctoral, la cual aborda el tema de la evaluación docente en el contexto chileno. Por ello, me pongo en contacto con Usted, puesto que parte fundamental del estudio empírico de mi investigación consiste en recoger las opiniones del profesorado para conocer lo que piensan y sienten al momento de ser evaluados con el actual sistema evaluativo. Me interesa poder investigar este tema en la ciudad de Concepción. Ya se ha elaborado y validado el cuestionario de opinión, el cual solicito pueda ser aplicado a los docentes del establecimiento educativo que usted dirige y así ayudar a contribuir con información válida y fiable en esta investigación, cuyos resultados pondría sin lugar a dudas a su total disposición y a la de quienes deseen colaborar. Mi viaje a Concepción a recoger estos datos lo llevaré a cabo durante el mes de diciembre del presente año. Le rogaría que comente mi petición con el profesorado de su establecimiento, para saber si están dispuestos a ayudarme. Y si es el caso, le solicito por favor me lo haga saber a través de este mail. Así como la fecha (durante el mes de diciembre) que les sea más cómoda.

Agradeciendo su prestancia, así como el estudio de mi propuesta y en espera de prontas noticias, le saluda muy cordialmente,

Kattherinne Urriola López (kurriolo7@alumnes.ub.edu)
Máster en Didáctica, Formación y Evaluación Educativa
Doctoranda en Educación y Sociedad
Universidad de Barcelona, España
kmulmagisterio@gmail.com

**PARTE 3: RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN DE UN ESTABLECIMIENTO QUE NO
ACEPTA PARTICIPAR.**

**Señorita
Katherine Urriola López
Presente:**

Recibí por petición expresa de nuestro Director, Don José M. Fernández Araneda, estudiar la factibilidad de vuestra solicitud en relación a posibilidad de efectuar Tesis Doctoral teniendo como fuente de datos a los profesores de nuestro colegio.

Respecto del tema en particular, debo comentarle, que nuestro colegio permanentemente está recibiendo y acogiendo este tipo de solicitudes, pero en esta situación en particular, lamentablemente, no nos será posible acoger vuestra petición, ya que en esta situación juegan en contra el desvincular a los profesores de su quehacer en el aula, el intenso ritmo de trabajo en el cual se ven envueltos los docentes, el poco espacio de tiempo con que se cuenta, y la inmediatez de evaluaciones que se concentrarán en el mes de Noviembre, ad portas del término del semestre.


Además, debo informarle que desde este año, toda inserción en los establecimientos municipales debe realizarse a través de petición y autorización expresa desde la Dirección de Educación Municipal, que es la instancia operativa para que las entidades externas puedan acceder a la realización de prácticas profesionales, encuestas, estudio de casos, tesis, entre otras, para que las instituciones puedan acceder a un universo más amplio en el cual puedan realizar sus investigaciones.

También debo mencionarle, que hasta este minuto hemos acogido cuatro tesis de investigación con instituciones externas, razón por la cual no nos será posible acoger su petición.

Esperando pueda comprender nuestra posición, le saluda

**LILIAN VIDELA CEBALLOS
Magíster Gestión Educativa.
Unidad Técnico Pedagógica.
Colegio Brasil - Concepción**

PARTE 4: SOLICITUD FIRMADA POR EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE CONCEPCIÓN.

 <p>UNIVERSITAT DE BARCELONA</p>	<p>Grup AIDA Avaluació Interuniversitària d'Aprenentatges Departament de didàctica i Organització Educativa UNIVERSITAT DE BARCELONA Passeig de la Vall d'Hebron, 171 08035 BARCELONA</p>
---	---

Barcelona, 25 de octubre de 2010

Sr./Sra. Pedro Rojas Rojas
Director DEM

CONCEPCIÓN
CHILE

Elena Cano, profesora titular del Departamento de Didáctica y Organización Educativa de la Universidad de Barcelona, e investigadora principal de proyectos de investigación vinculados a la evaluación educativa de centros, programas y profesores,

HAGO CONSTAR

Que **Kattherinne Urriola López, Rut 15.193.572 -9**, está realizando su trabajo de tesis doctoral, del cual soy directora, sobre la evaluación del desempeño docente. Pretende investigar el sistema chileno de evaluación docente a partir tanto de análisis documental como de trabajo de campo recogiendo las opiniones de los diseñadores del procedimiento de evaluación, de expertos externos y de los profesores sometidos al mismo.


Que, para ello, y a pesar de que dispone de la infraestructura del grupo que le acoge, para desarrollar su trabajo de investigación resulta imprescindible la colaboración de los estamentos responsables de dicho proceso, entre los cuales se encuentra usted como uno de los principales responsables,

Que el estudio que presenta resulta de gran interés tanto en nuestro entorno como en su país de origen, al pretender analizar la evaluación del desempeño docente, tema controvertido y sobre el que se dispone hasta el momento de estudios parciales que, sin duda, se verían enriquecidos con la visión adoptada por la doctoranda.

Que, por la pertinencia y oportunidad del proyecto, éste posee todo nuestro apoyo y, respetuosamente, solicitamos el suyo.

Y para que así conste a los efectos oportunos, firmo la presente en Barcelona, a veinticinco de octubre de dos mil diez.


UNIVERSITAT DE BARCELONA
Departament de Didàctica i Organització Educativa
Passeig de la Vall d'Hebron, 171
08035 BARCELONA

*Autorizado.
(me comprometo
obligación).*
Mte

*Comisión
de Educación*

PARTE 5: CALENDARIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN.

Establecimiento educativo	Cantidad de cuestionarios aplicados	Fecha
A-33 Liceo de Niñas	41	08 de diciembre de 2010 15 de diciembre de 2010
A-34 Liceo Andalién	18	07 de diciembre de 2010
A-35 Liceo Enrique Molina Garmendía	10	06 de diciembre de 2010 09 de diciembre de 2010 15 de diciembre de 2010 24 de diciembre de 2010
A-39 Liceo Experimental Lucila Godoy Alcayaga	13	16 de diciembre de 2010 21 de diciembre de 2010 24 de diciembre de 2010
B-38 Juan Martínez de Rozas	4	16 de diciembre de 2010 20 de diciembre de 2010
D-549 Colegio Marina de Chile	5	14 de diciembre de 2010 17 de diciembre de 2010 22 de diciembre de 2010
D-558 Escuela Gran Bretaña	5	10 de diciembre de 2010 16 de diciembre de 2010
E-571 Colegio Juan Gregorio Las Heras de La Gacha	5	03 de diciembre de 2010 09 de diciembre de 2010
Total	101	

PARTE 6: CARTEL INFORMATIVO PARA LA SALA DE PROFESORES.

!!!PROFESORA Y PROFESOR: NECESITO SU OPINIÓN!!!

Estimado/a Profesor/a,

Junto con saludarle, y teniendo en conocimiento que su tiempo es muy valioso, sobre todo en este término de año, me atrevo a ponerme en contacto con usted por el siguiente motivo. Mi nombre es Kattherinne Urriola López, soy una profesora chilena que estudia desde el año 2007 en la Universidad de Barcelona (España) y, en estos momentos estoy realizando mi tesis doctoral, la cual aborda el sistema chileno de evaluación docente, a partir tanto del análisis documental como de trabajo de campo recogiendo las opiniones de los diseñadores del procedimiento de evaluación, de expertos externos y de los profesores de Enseñanza Media de la ciudad de Concepción sometidos al mismo.

Por ello, me gustaría poder contar con su apoyo, respondiendo un breve cuestionario (anónimo) y así contribuir con información verdadera al estudio en cuestión.

La aplicación del cuestionario de opinión es el día: _____ de diciembre de 2010, Desde las _____ Hrs.

¡DESDE YA, MUCHAS GRACIAS!

PD: Tanto el DEM como la Dirección de este establecimiento han autorizado la aplicación del cuestionario de opinión.

ANEXO 12

Dimensiones, preguntas y objetivos de las entrevistas.

	Página
Parte 1: Entrevista individual.	2 - 4
Parte 2: Entrevista colectiva.	5 - 6

PARTE 1: ENTREVISTA INDIVIDUAL.

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	OBJETIVO
<p>I Descripción contextual del entrevistado.</p>	<p>1. ¿Cuál es su rol dentro del proceso?</p>	<p>Conocer la función que desempeña el entrevistado en el desarrollo del sistema de evaluación docente.</p>
<p>II Características del sistema de evaluación.</p>	<p>2. ¿Qué significa para usted poder contar con un sistema de evaluación docente?</p> <p>3. ¿Cuáles serían, a su juicio, las fortalezas del actual sistema de evaluación docente? ¿Tiene fortalezas?</p> <p>4. ¿Existen, según su opinión, debilidades en el actual sistema de evaluación docente? ¿Cuáles serían?</p> <p>5. ¿Qué opina de que el sistema de evaluación del desempeño docente sea estándar?</p>	<p>Conocer el significado que tiene la existencia de un sistema de evaluación docente para quienes participan en su desarrollo.</p> <p>Conocer los aspectos positivos que, según quienes participan en el desarrollo de la evaluación, tiene el modelo de evaluación docente.</p> <p>Conocer los aspectos menos positivos que, según quienes participan en el desarrollo de la evaluación, tiene el modelo de evaluación docente.</p> <p>Conocer el punto de vista que se tiene en relación a que el sistema evaluativo docente utiliza los mismos procedimientos para evaluar a todo el profesorado.</p>

<p>III Proceso de aplicación de los instrumentos evaluativos.</p>	<p>6. ¿Agregaría o quitaría algún instrumento evaluativo? ¿Cuál y por qué?</p>	<p>Obtener información sobre el grado de acuerdo y las discrepancias que se tienen respecto a los instrumentos con los cuales se evalúa el desempeño de los profesores.</p>
<p>IV Vivencias sentidas por el profesorado evaluado durante el desarrollo del proceso.</p>	<p>7. ¿Cómo percibe la motivación del profesorado ante el proceso de ser evaluado?</p> <p>8. ¿Cómo cree que el profesorado vive el proceso de ser evaluado?</p> <p>9. ¿Piensa que el profesorado evaluado vive la evaluación docente como un proceso o como un suceso?</p> <p>14. ¿Qué opina de los profesores “rebeldes”, es decir, de aquellos que se niegan a la evaluación sin causa justificada? (Art. 36, Ley 20.079) (Durante el año 2009 fueron 742 docentes).</p>	<p>Conocer el grado de motivación que presenta el profesorado al ser evaluado con este modelo.</p> <p>Conocer cómo el profesorado vive el proceso evaluativo.</p> <p>Conocer cómo es percibido el rechazo que un grupo de profesores hace a su evaluación.</p>
<p>V Resultados y consecuencias de la evaluación.</p>	<p>10. ¿Cuál es su postura frente a lo que exigen los docentes respecto de que el proceso de evaluación debe estar ligado a la carrera profesional docente?</p>	<p>Recabar información sobre el punto de vista que se tiene respecto a que la evaluación docente debe estar asociada a una carrera profesional.</p>

	<p>11. ¿Considera que el profesorado evaluado como competente y destacado favorece más el aprendizaje de sus alumnos? ¿De qué modo? ¿Existen estudios?</p> <p>12. ¿Considera que el profesorado evaluado como básico e insatisfactorio no favorece el aprendizaje de sus alumnos? ¿En qué sentido?</p> <p>13. ¿Cuál es su opinión respecto de las consecuencias para el profesorado que se derivan de la evaluación?</p> <p>15. ¿Cómo cree que los Planes de Superación Profesional (PSP) contribuyen a mejorar el aprendizaje?</p> <p>16. ¿Cómo cree que los profesores viven esos planes? ¿Ayudan a enfrentar los nuevos procesos de evaluación? ¿Ayudan a mejorar la docencia?</p>	<p>Recoger las opiniones referidas a si el buen resultado obtenido en la evaluación docente repercute favoreciendo el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Recoger las opiniones referidas a si el mal resultado obtenido en la evaluación docente repercute no favoreciendo el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Conocer el grado de acuerdo que se tiene de las consecuencias para el profesorado evaluado.</p> <p>Conocer las opiniones sobre una de las consecuencias explícitas (PSP) que recae en el profesorado que ha obtenido un mal resultado en la evaluación.</p>
<p>VI Pregunta abierta</p>	<p>17. Finalmente, algo que añadir, alguna idea que destacar...</p>	<p>Recoger aquella información extra o aclaratoria que el entrevistado desee señalar.</p>

PARTE 2: ENTREVISTA COLECTIVA.

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	OBJETIVO
<p>I Descripción contextual del entrevistado.</p>	<p>1. ¿Por qué decidió desempeñarse como corrector de portafolio? ¿Qué lo ha motivado a ello?</p>	<p>Conocer las razones que llevaron al entrevistado a desempeñarse como corrector de portafolio.</p>
<p>II Vivencias durante el desarrollo del proceso evaluativo docente.</p>	<p>2. ¿Cómo cree que el profesorado vive el proceso de ser evaluado, hay motivaciones?</p> <p>3. ¿Ha encontrado dificultades al momento de realizar su trabajo como corrector(a) de portafolio? En tal caso, ¿qué dificultades? Y en ese sentido, ¿Sugiere alguna(s) idea(s) para superar esta(s) dificultad(es)? Propuestas de futuro, ¿Cómo se haría mejor?</p> <p>4. ¿Cuál es su opinión respecto a lo que significa para los docentes ser evaluados con el actual sistema de evaluación del desempeño docente? (Cree que ellos piensan que sirve para detectar en qué grado se encuentran profesionalmente, o la creen que sólo es cumplir una obligación, o bien piensan que es una oportunidad de retroalimentación profesional, si lo cree necesario señale otro(s) significado(s)).</p>	<p>Recoger información sobre la forma en que vive la realización de la evaluación el profesorado investigado.</p> <p>Recabar información relacionada con posibles dificultades a las que pudieran verse enfrentados quienes se desempeñan como correctores de portafolio, prestando atención a las posibles soluciones dadas por ellos mismos.</p> <p>Conocer los posibles significados que se otorgan al proceso evaluativo docente.</p>

<p>III Proceso de aplicación de los instrumentos evaluativos.</p>	<p>5. ¿Cuál es su opinión respecto a los instrumentos evaluativos que a usted le corresponde aplicar y/o revisar? (está de acuerdo, en desacuerdo). Justifique.</p> <p>6. ¿Agregaría o quitaría algún instrumento o estrategia de evaluación? ¿Cuál y por qué?</p>	<p>Recabar información relacionada con la mirada que se tiene sobre el desarrollo de los instrumentos evaluativos. Del mismo modo, permite darnos cuenta del grado de acuerdo que se tiene respecto al uso de los procedimientos con que los docentes son evaluados.</p>
<p>IV Resultados y consecuencias de la evaluación.</p>	<p>7. ¿Considera que el profesorado evaluado como competente y destacado favorece más el aprendizaje de sus alumnos? ¿De qué modo? ¿Existen estudios que lo avalen?</p>	<p>Recoger las opiniones referidas a si el buen resultado obtenido en la evaluación docente repercute favoreciendo el aprendizaje de los estudiantes.</p>
<p>V Pregunta abierta</p>	<p>8. Finalmente, algo que añadir, alguna idea que destacar...</p>	<p>Recoger aquella información extra o aclaratoria que el entrevistado desee señalar.</p>

ANEXO 13

Correspondencia mantenida con los entrevistados¹.

	Página
Parte 1: Director del Equipo Técnico Asesor.	2 - 3
Parte 2: Presidente del Colegio de Profesores de Concepción.	4
Parte 3: Supervisor regional del proceso de corrección del portafolio.	5
Parte 4: Directivo que elabora los informes de referencia.	6
Parte 5: Corrector del portafolio (clase filmada).	7
Parte 6: Correctores del portafolio (parte escrita).	8 - 9
Parte 7: Directora de consultora que desarrolla los Planes de Superación Profesional.	10 - 11

¹ Como se verá en cada caso, sólo hemos mantenido el anonimato de los entrevistados que así nos lo han solicitado explícitamente.

PARTE 1: DIRECTOR DEL EQUIPO TÉCNICO ASESOR.

a) Solicitud.

Fecha: Wed, 26 May 2010 14:01:01 +0200 [mié, 26 may 2010 14:01:01 CEST]
De: KATHERINE M. URRIOLO LOPEZ <kurriolo7@alumnes.ub.edu>
Para: jmanzi@uc.cl
Asunto: Petición desde Universidad de Barcelona - España

Fecha: Tue, 01 Jun 2010 15:55:59 +0200 [mar, 1 jun 2010 15:55:59 CEST]
De: KATHERINE M. URRIOLO LOPEZ <kurriolo7@alumnes.ub.edu>
Para: jmanzi@uc.cl
Asunto: Petición desde Universidad de Barcelona - España

De: KATHERINE M. URRIOLO LOPEZ [mailto:kurriolo7@alumnes.ub.edu]
Enviado el: miércoles, 09 de junio de 2010 13:45
Para: jmanzi@uc.cl
Asunto: Petición desde Universidad de Barcelona – España

Estimado Sr. Manzi,

Junto con saludarle me pongo en contacto con usted por el siguiente motivo. Mi nombre es Kattherinne Urriola López, chilena, estudio desde hace más de dos años en la Universidad de Barcelona y, en estos momentos me encuentro realizando mi tesis doctoral, la cual aborda el tema de la evaluación docente en el contexto chileno. Por ello, me gustaría poder contar con su apoyo, como director del equipo técnico del sistema evaluativo en cuestión y así poder formar una red que permita desarrollar plenamente el trabajo investigativo, cuyos resultados pondría, sin lugar a dudas, a su disposición.

Específicamente, pretendo investigar el sistema chileno de evaluación docente a partir tanto del análisis documental como de trabajo de campo recogiendo las opiniones de los diseñadores del procedimiento de evaluación, de expertos externos y de los profesores sometidos al mismo. Todo este trabajo será realizado bajo la atenta mirada de mi directora de tesis, Dra. Elena Cano, académica destacada en el área.

Mi interés, entonces, es poder entrevistarle (como experto) en los términos que usted decida (entrevista anónima o no) y a la vez, obtener información de los responsables del proceso. La entrevista se realizaría en el mes de noviembre.

Esperando que estudie mi propuesta (y así ir concretando desde ya mi viaje a Chile) y en espera de prontas noticias, le saluda muy cordialmente,

Kattherinne Urriola López
Máster en Didáctica, Formación y Evaluación Educativa.
Doctoranda en Educación y Sociedad
Universidad de Barcelona
España

PD: Adjunto breve justificación de la investigación.

b) Respuesta.

Fecha: Thu, 10 Jun 2010 07:37:07 -0400 [jue, 10 jun 2010 13:37:07 CEST]
De: Jorge Manzi <jmanzi@uc.cl>
Para: 'KATHERINE M. URRIOLO LOPEZ' <kurriolo7@alumnes.ub.edu>
Asunto: RE: Petición desde Universidad de Barcelona - España

Estimada Katherine:

Con el mayor gusto colaboro con lo que me plantea, que por cierto parece un estudio interesante. De paso, me parece que le interesaría conocer una investigación actualmente en curso acerca de la validez consecucional de la evaluación docente, pues ella recoge la opinión de actores claves (profesores, directores, encargados de educación), acerca del impacto de la evaluación. Este trabajo está siendo conducido por Sandy Taut, investigadora del centro de Medición que dirijo (MIDE UC). Le doy su mail para que la contacte si lo estima conveniente.

Muchos saludos,
Jorge Manzi

Mail de Sandy Taut: staut@uc.cl

PARTE 2: PRESIDENTE DEL COLEGIO DE PROFESORES DE CONCEPCIÓN.

a) Solicitud.

Estimado Oscar,

junto con saludarle le escribo tal como hemos quedado esta tarde por teléfono.

Mi intención, como ya le he comentado, es realizarle una entrevista como representante comunal del Colegio de Profesores ante la temática del actual sistema de evaluación del desempeño docente.

Antes de continuar he de presentarme. Mi nombre es Kattherinne Urriola López, chilena, doctoranda en el Programa de Doctorado "Educación y Sociedad" de la Universidad de Barcelona, España.

El principal objetivo de mi investigación es conocer los significados y las opiniones que le otorgan al proceso evaluativo chileno los propios docentes evaluados, los expertos responsables y quienes de una u otra forma están implicados en ello.

Por esta razón, y teniendo en cuenta que usted puede aportar con información relevante a esta investigación es que decidí contactarle.

Usted me ha dicho que puede recibirme el día 15 ó 16 durante la mañana. Por favor, le solicito me señale lugar y hora.

Desde ya agradezco su atención y aceptación.

Atentamente,
Kattherinne Urriola López

PD: En archivo adjunto le envió el guión de la entrevista.

b) Respuesta.

A diferencia de la mayoría de los otros entrevistados, con el presidente del Colegio de Profesores de la ciudad de Concepción fue necesario, además del correo electrónico, concertar una reunión previa con el fin de solicitar la entrevista. De esta forma, se pacta el desarrollo de la entrevista en una cita posterior.

**PARTE 3: SUPERVISOR REGIONAL DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DEL
PORTAFOLIO.**

a) Solicitud.

Date: Sun, 14 Nov 2010 23:01:30 +0100
From: kurriolo7@alumnes.ub.edu
To: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Subject: INVESTIGACIÓN UNIVERSIDAD DE BARCELONA

Estimada Sra. X,

junto con saludarla le escribo tal como hemos quedado para concertar una fecha y así poder conversar sobre el sistema de evaluación del desempeño docente chileno.

A mí me resultaría bien poder entrevistarla en un lugar cerrado, puesto que necesito grabar para luego transcribir y analizar. Sé lo importante que es el anonimato de la entrevista, por ello le doy mi palabra de que así será.

A continuación, le presento el objetivo general de mi investigación:

El objetivo general de nuestra investigación es conocer las opiniones y comprender los significados que tiene un grupo de profesores de secundaria evaluado, así como el resto de implicados en torno al modelo y al proceso de aplicación de los instrumentos del actual sistema de evaluación del desempeño docente en Chile, con la finalidad, si procede, de dar pistas u orientaciones para elaborar una propuesta de mejora de este modelo.

Agradeciendo su apoyo y esperando su respuesta me despido muy atentamente,
Katherinne Urriola López
Universidad de Barcelona

b) Respuesta.

14/11/2010

Supervisora del proceso de corrección:

*Mañana lunes 15 de nov. nos podemos juntar a las 14 hrs. Universidad X
¿te parece? Favor Confirmar. Cl: XX XX XX XX XX*

PARTE 4: DIRECTIVO QUE ELABORA LOS INFORMES DE REFERENCIA.

A diferencia de la mayoría de los otros entrevistados, con el directivo que elabora los informes de referencia de terceros no fue necesario concertar una reunión previa ni enviar un correo electrónico, ya que de manera casual, en una reunión con el director de un establecimiento para solicitar la autorización de la administración del cuestionario de opinión, es el mismo directivo quien propone a uno de sus pares para ser entrevistado, con la única condición de que mantuviéramos su anonimato. Éste último acepta inmediatamente y, de esta manera, es concertada la fecha para la realización de la entrevista.

PARTE 5: CORRECTOR DEL PORTAFOLIO (CLASE FILMADA).

a) Solicitud.

El 14 de noviembre de 2010 19:22, KATHERINE M. URRIOLA LOPEZ <kurriolo7@alumnes.ub.edu> escribió:

Estimada X,

junto con saludarle le escribo para saber si usted podría concederme una entrevista sobre mi tema de investigación "Sistema de evaluación docente en Chile". Me resultaría muy provechoso poder contar con su ayuda.

Estoy atenta a su respuesta.
Gracias.

Saludos cordiales,
Katherinne Urriola López
Universidad de Barcelona

b) Respuesta.

14/11/2010

Correctora de la Clase Filmada:

me encantaría poder conversar contigo, pero tendría que ser el lunes o martes de esta semana, pues el miércoles viajo y no llego hasta el día domingo de la semana, ¿podrías ir al colegio donde trabajo, yo te doy la dirección y así conoces mi Colegio?, o de lo contrario con más calma nos podríamos juntar la próxima semana.

Espero tu respuesta.

PARTE 6: CORRECTORES DEL PORTAFOLIO (PARTE ESCRITA).

a) Solicitud genérica dirigida a correctores de portafolio.

Sr./ Sra. _____

Te escribo porque hace un tiempo atrás te invité a participar, en el marco de mi investigación de tesis doctoral, a una sesión de debate sobre el sistema de evaluación docente chileno y tú cordialmente aceptaste.

Como sabrás, se trata de conversar y poner en común ideas de quienes han participado como correctores de portafolios en dicho sistema y tu experiencia me sería muy provechosa.

Te cuento que por diversos motivos he estado posponiendo dicha jornada de trabajo, pero ya es hora de vernos y escucharnos. Propongo reunirnos el próximo martes 29 de diciembre, a las 18:30 hrs. en el DEM de Concepción, ubicado en Calle Víctor Lamas 1180.

Por favor, necesito saber si puedes asistir.

Saludos cordiales,
Katherinne Urriola López

b) Respuestas.

11/10/2010

Correctora de portafolio 1:

No hay problema, sólo me avisas día y hora para asistir. Ojala sea después de las 16 hrs., no tengo problema ningún día de la semana después de ese horario.

05/10/2010

Correctora de portafolio 2:

Obvio que puedo. Eso sí, tendríamos que coordinar horarios.

21/12/2010

Corrector de portafolio 3:

Ahí estaré, aunque creo llegaré un poco más tarde, porque salgo a las 18:00.

(Finalmente, este corrector de portafolio llama por teléfono una hora antes de la realización de la entrevista colectiva y se excusa de no poder asistir por problemas laborales. Solicita dar respuesta a las preguntas de la entrevista por escrito, a lo cual hemos accedido).

27/12/2010

Correctora de portafolio 4:

Lamentablemente no podré asistir a compartir con ustedes, ya que en este momento fui seleccionada para ser evaluadora docente y dentro de las cosas que no puedo hacer es hablar sobre el tema. Igual me da lata, me hubiera gustado ayudar.

**PARTE 7: DIRECTORA DE CONSULTORA QUE DESARROLLA LOS PLANES DE
SUPERACIÓN PROFESIONAL.**

a) Solicitud.

-----Mensaje original-----

De: KATHERINE M. URRIOLO LOPEZ [mailto:kurriolo7@alumnes.ub.edu]

Enviado el: martes, 29 de junio de 2010 10:33

Para: plasoco@ubiobio.cl

Asunto: PETICIÓN DESDE UNIVERISDAD DE BARCELONA

Estimada Pilar,

Junto con saludarle me dirijo a usted con la intención de solicitarle una entrevista.

Antes de continuar he de presentarme. Mi nombre es Kattherinne Urriola López, chilena, doctoranda en el Programa de Doctorado "Educación y Sociedad" de la Universidad de Barcelona, España. Vivo acá desde 2007 y en estos momentos me encuentro realizando mi tesis doctoral cuyo tema está ligado al Sistema de Evaluación Docente chileno. El principal objetivo de mi investigación es conocer los significados/opiniones que le otorgan al proceso evaluativo chileno los propios docentes evaluados, los expertos responsables y quienes de una u otra forma están implicados en ello.

Por esta razón, y teniendo en conocimiento que usted forma parte del equipo de docentes relatores de los Planes de Superación Profesional, me interesa en sobremanera poder realizarle una entrevista (o posible participación en un grupo de discusión) durante el mes de noviembre. Los términos de ésta serían de acuerdo a lo que usted proponga, es decir, entrevista anónima, si lo desea le haría llegar la pauta de preguntas con antelación, etc.

Quizá piense que falta mucho tiempo aún para noviembre, pero le solicito que por favor me haga llegar una pronta respuesta, sea positiva o no, pues debo organizar mi viaje a Chile.

Agradeciendo su atención y prestancia se despide muy atentamente,

Kattherinne Urriola López
Doctoranda Universidad de Barcelona
España.

b) Respuesta.

07/07/2010

Directora de los Planes de Superación profesional (PSP):

Ningún problema, dime cuando viajas a Chile y agendamos la reunión.

04/10/2010

Directora de los Planes de Superación profesional (PSP):

Te espero en la UBB el Martes 9, a las 15:00 en mi oficina que está en la Vicerectoría Académica de la Universidad del Bío Bío.

ANEXO 14

Proceso de validación de las entrevistas por parte de los entrevistados.

(Orientación genérica y respuestas de validación)

	Página
Parte 1:	
Orientación genérica para la validación de las entrevistas.	2
Parte 2:	
Validación de las entrevistas por parte de los entrevistados.	3

**PARTE 1: ORIENTACIÓN GENÉRICA PARA LA VALIDACIÓN DE LAS
ENTREVISTAS.**

Estimado/a Sr./Sra.

Tal como pactamos durante la entrevista, adjunto le remito la entrevista transcrita. Le ruego que la valide. Se trata de confirmar que la información que contiene esta transcripción recoge fidedignamente los datos y las opiniones que usted ha expresado durante la realización de la misma.

Si cree que el documento es correcto, simplemente se trata de confirmarlo.

Si, por el contrario, hay alguna frase que, a su juicio, no se entienda o no capte lo que usted ha querido decir, puede modificarla. Finalmente, si hay alguna información que no desea que aparezca, puede eliminarla o modificarla también según su criterio.

Para lo anterior, le sugiero que utilice el control de cambios o, si lo prefiere, elija usted el método.

Por favor, solicito que me envíe su respuesta a más tardar el día 15 de enero de 2011.

Desde ya, Muchas Gracias.

Atte.

Kattherinne Urriola López

Doctoranda

Universidad de Barcelona

España.

**PARTE 2: VALIDACIÓN DE LAS ENTREVISTAS POR PARTE DE LOS
ENTREVISTADOS.**

Entrevistado/a	Respuesta	Fecha
E1: EPSU Entrevista 1: Encargada de los Planes de Superación Profesional.	Te mando la entrevista con algunas correcciones menores.	Enero de 2011
E2: SUCO Entrevista 2: Supervisora del proceso de corrección de los instrumentos.	Confirmando que es válida.	Enero de 2011
E3: DETA Entrevista 3: Director del Equipo Técnico Asesor.	Mientras buscaba otro correo me encontré con este mensaje tuyo que evidentemente no respondí a tiempo. Espero que en todo caso la entrevista te haya servido. Si la hubiera revisado oportunamente, solo habría hecho algunas precisiones formales, para hacer más comprensibles algunas afirmaciones mías. Lamento mucho no haberme percatado de tu mail. Aprovecho de contarte, por si sigues trabajando en el tema, que se publicó el libro sobre la evaluación docente, el que puedes descargar gratuitamente en formato PDF desde el sitio web de MIDE UC (www.mideuc.cl).	Julio de 2011
E4: COFI Entrevista 4: Correctora de la Clase Filmada.	Confirmando que es válida.	Enero de 2011
E5: JUTE Entrevista 3: Jefa de la Unidad Técnica Pedagógica.	Confirmando que es válida.	Enero de 2011
E6: PREC Entrevista 6: Presidente del Colegio de Profesores de Concepción.	Confirmando que es válida.	Enero de 2011
E7: ENCO (Entrevista Colectiva) COPO 1: Correctora de Portafolio.	Confirmando que es válida.	Enero de 2011
E7: ENCO (Entrevista Colectiva) COPO 2: Correctora de Portafolio.	Confirmando que es válida.	Enero de 2011
E7: ENCO (Entrevista Colectiva) COPO 3: Corrector de Portafolio.	Confirmando que es válida.	Enero de 2011

PARTE I: INFORMACIÓN PERSONAL Y SOCIO - PROFESIONAL

CUESTIONARIO	1.- Sexo	2.- Edad	3.- Título(s) Profesional(es)	4.- Años de experiencia docente	5.- Asignatura(s) que imparte en este o en otro(s) establecimiento(s)	6.- Carga horaria		7.- ¿Se ha evaluado con actual sistema?	8.- ha sido evaluado(a), indicar motivo Si no	9.- Si ha sido evaluado(a)	
						6.A Semanal	6.B Semanal total			9.A Año(s)	9.B Resultado(s)
1	1	3	1	2	8	4	3	1		6	2
2	2	4	1	2	7	3	2	1		5	1
3	3	3	1	3	2	3	2	1		4	2
4	2	3	5	2	3	3	2	1		3	2
5	1	5	5	5	2	4	3	1		4	2
6	1	4	5	4	4	3	2	1		7	2
7	2	3	5	3	3	3	4	1		6	1
8	3	2	1	2	3	3	4	1		6	1
9	1	4	1	4	5	3	2	1		6	3
10	2	4	5	5	7	3	2	1		6	1
11	2	4	5	3	11	3	2	1		7	2
12	1	4	1	4	2	3	2	1		6	3
13	1	3	5	4	3	3	4	1		6	2
14	2	4	5	4	2	3	2	1		5	5
15	3	6	1	4	5	3	2	1		7	2
16	1	3	1	3	5	3	4	1		5	3
17	1	4	1	4	2	3	2	1		4	3
18	1	3	1	3	5	3	3	1		6	1

19	2	4	5	4	6	3	2	1	6	2
20	2	4	2	2	2	5	4	1	6	2
21	3	4	3	3	1	3	2	1	7	2
22	2	3	1	3	3	3	4	1	6	3
23	3	6	5	6	1	3	2	1	4	2
24	1	2	1	2	9	2	3	1	7	2
25	2	4	1	4	7	3	2	1	6	2
26	2	4	1	4	5	3	2	1	6	2
27	2	3	1	3	1	3	2	1	5	1
28	2	4	2	5	7	3	4	1	6	3
29	2	3	1	4	11	3	2	1	7	2
30	2	4	1	4	3	3	2	1	6	3
31	2	4	1	5	4	3	2	1	6	2
32	1	2	1	2	15	1	2	1	7	2
33	2	4	1	4	4	3	2	1	6	2
34	1	5	1	5	3	3	4	1	6	2
35	2	4	5	3	7	2	1	1	6	2

36	2	3	1	3	6	3	2	1		6	2
37	2	3	1	2	6	3	3	1		7	2
38	2	2	2	2	16	3	3	1		9	5
39	2	4	1	4	1	3	2	1		5	2
40	1	4	1	4	1	3	3	1		5	2
41	2	4	1	4	8	3	2	1		6	2
42	3	2	1	2	6	3	2	1		6	2
43	2	3	5	4	2	3	4	1		6	2
44	2	4	1	4	1	3	2	1		6	2
45	2	6	1	4	2	3	2	1		6	2
46	1	5	5	5	2	3	2	1		5	3
47	1	3	1	3	7	3	3	1		6	2
48	2	1	1	2	3	3	3	1		6	2
49	3	4	1	5	2	3	2	1		5	2
50	2	4	1	4	11	3	2	1		6	2
51	2	4	2	4	5	3	4	1		6	2

52	2	4	1	4	2	5	4	1	5	2
53	1	4	2	4	7	3	2	1	6	3
54	1	3	1	3	3	3	2	1	6	2
55	2	4	5	3	4	3	2	1	6	2
56	2	4	5	3	7	3	2	1	5	2
57	2	4	5	4	2	3	2	1	5	2
58	1	4	3	4	4	3	4	1	6	2
59	2	4	1	3	1	3	2	1	5	2
60	3	6	1	3	12	4	3	1	7	3
61	2	3	1	2	6	3	2	1	6	3
62	1	2	1	2	8	3	4	1	7	2
63	1	4	1	3	1	3	2	1	7	3
64	1	6	1	4	4	3	3	1	5	2

65	2	2	1	1	16	3	2	1		7	3
66	1	3	1	3	11	3	2	1		7	3
67	2	4	1	5	3	3	2	1		6	2
68	1	2	1	2	1	3	5	1		6	2
69	2	1	1	1	9	3	2	1		7	2
70	2	4	2	4	3	3	3	1		6	3
71	2	3	1	3	6	4	3	1		6	2
72	2	4	1	3	4	3	2	1		7	1
73	1	2	1	2	3	2	1	1		6	2
74	1	4	4	2	1	3	2	1		6	2
75	2	2	1	2	8	3	2	1		7	2
76	1	4	4	4	7	3	2	1		5	2

77	1	5	1	5	3	3	2	1		6	2
78	2	3	1	4	1	3	2	1		5	2
79	2	3	1	3	1	3	2	1		4	2
80	2	4	1	4	7	3	2	1		6	2
81	2	2	5	2	17	3	3	1		6	1
82	2	4	1	5	1	3	2	1		7	3
83	2	3	1	3	16	5	4	1		7	2
84	2	3	1	3	1	3	2	1		6	2
85	1	3	4	2	13	1	1	1		6	3
86	1	5	5	5	3	3	2	1		6	3
87	2	3	1	3	3	3	2	1		6	1
88	1	4	5	4	11	3	4	1		7	2

Variable=

Sexo

Variable=

Título Profesional

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Masculino	30	34,09090909
2	Femenino	50	56,81818182
3	No Responde	8	9,090909091
Total		88	100

Variable= **Edad** Total

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	20 a 30	2	2,272727273
2	31 a 40	11	12,5
3	41 a 50	24	27,27272727
4	51 a 60	41	46,59090909
5	Más de 61	5	5,681818182
6	No Responde	5	5,681818182
Total		88	100

Variable= **Años de experiencia docente**

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Menos de 5	2	2,272727273
2	Más de 5 - 16	19	21,59090909
3	Más de 15 - 25	24	27,27272727
4	Más de 24 - 36	31	35,22727273
5	36 o más	11	12,5
6	No Responde	1	1,136363636
Total		88	100

Variable= **Año en que ha sido evaluado(a)**

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	2003	0	0
2	2004	0	0
3	2005	1	1,136363636
4	2006	5	5,681818182
5	2007	15	17,04545455
6	2008	47	53,40909091
7	2009	19	21,59090909
8	2010	0	0
9	No Responde	1	1,136363636
Total		88	100

Variable= **Resultado obtenido en la evaluación**

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Destacado	9	10,22727273
2	Competente	59	67,04545455
3	Básico	18	20,45454545
4	Insatisfactorio	0	0
5	No Responde	2	2,272727273
Total		88	100

Variable= **Grado de Motivación al saber que será evaluado(a)**

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Profesor	58	65,90909091
2	Profesor con Postítulo	6	6,818181818
3	Profesor con Postítulo y Grado de Magíster	2	2,272727273
4	Profesor con Grado de Magíster	3	3,409090909
5	No Responde	19	21,59090909
Total		88	100

Variable= **Carga horaria semanal**

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	5 a 10	2	2,272727273
2	11 a 20	3	3,409090909
3	21 a 30	76	86,36363636
4	31 a 40	4	4,545454545
5	41 a 50	3	3,409090909
Total		88	100

Variable= **Carga horaria semanal total**

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	11 a 20	3	3,409090909
2	21 a 30	55	62,5
3	31 a 40	14	15,90909091
4	41 a 50	15	17,04545455
5	51 y más	1	1,136363636
Total		88	100

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		Nada motivado	45	51,13636364
2		Un poco motivad	27	30,68181818
3		Bastante motivar	11	12,5
4		Muy motivado	5	5,681818182
Total			88	100

Variable= ¿Encuentra dificultades durante su evaluación?

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		No	17	19,31818182
2		Sí	69	78,40909091
3		No Responde	2	2,272727273
Total			88	100

Variable= Postura respecto a qué significa para usted ser evaluado(a) 4.A Detectar en qué estado se encuentra profesionalmente

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		Totalmente en di	22	25
2		En desacuerdo	23	26,13636364
3		Indiferente	13	14,77272727
4		De acuerdo	22	25
5		Totalmente de ar	6	6,818181818
6		No Responde	2	2,272727273
Total			88	100

Variable= Postura respecto a qué significa para usted ser evaluado(a) 4.B Cumplir una obligación

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		Totalmente en di	8	9,090909091
2		En desacuerdo	10	11,36363636
3		Indiferente	11	12,5
4		De acuerdo	22	25
5		Totalmente de ar	34	38,63636364
6		No Responde	3	3,409090909
Total			88	100

Variable= Postura respecto a qué significa para usted ser evaluado(a) 4.C Es una oportunidad de retroalimentación profesional

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		Totalmente en di	20	22,72727273
2		En desacuerdo	18	20,45454545
3		Indiferente	14	15,90909091
4		De acuerdo	17	19,31818182
5		Totalmente de ar	15	17,04545455
6		No Responde	4	4,545454545
Total			88	100

Variable= ¿La evaluación docente es un suceso o un proceso?

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		Es un Proceso	25	28,40909091
2		Es un Suceso	54	61,36363636
3		Ambos	1	1,136363636
4		Ni lo uno ni lo otr	1	1,136363636
5		No Responde	7	7,954545455

Total 88 100

Variable= Postura respecto a los instrumentos evaluativos: 1.A PORTAFOLIO

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Totalmente en di	32	36,36363636
2	En desacuerdo	21	23,86363636
3	Indiferente	7	7,954545455
4	De acuerdo	20	22,72727273
5	Totalmente de a	5	5,681818182
6	No Responde	3	3,409090909
Total		88	100

Variable= Postura respecto a los instrumentos evaluativos: 1.A.1 DESCRIPCIÓN UNIDAD PEDAGÓGICA

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Totalmente en di	13	14,77272727
2	En desacuerdo	19	21,59090909
3	Indiferente	8	9,090909091
4	De acuerdo	38	43,18181818
5	Totalmente de a	6	6,818181818
6	No Responde	4	4,545454545
Total		88	100

Variable= Postura respecto a los instrumentos evaluativos: 1.A.2 EVALUACIÓN UNIDAD PEDAGÓGICA

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Totalmente en di	16	18,18181818
2	En desacuerdo	17	19,31818182
3	Indiferente	7	7,954545455
4	De acuerdo	38	43,18181818
5	Totalmente de a	6	6,818181818
6	No Responde	4	4,545454545
Total		88	100

Variable= Postura respecto a los instrumentos evaluativos: 1.A.3 REFLEXIÓN PEDAGÓGICA

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Totalmente en di	18	20,45454545
2	En desacuerdo	18	20,45454545
3	Indiferente	14	15,90909091
4	De acuerdo	27	30,68181818
5	Totalmente de a	7	7,954545455
6	No Responde	4	4,545454545
Total		88	100

Variable= Postura respecto a los instrumentos evaluativos: 1.A.4 GRABACIÓN DE UNA CLASE

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Totalmente en di	29	32,95454545
2	En desacuerdo	26	29,54545455
3	Indiferente	9	10,22727273
4	De acuerdo	14	15,90909091
5	Totalmente de a	7	7,954545455
6	No Responde	3	3,409090909
Total		88	100

Variable= Postura respecto a los instrumentos evaluativos: 1.B PAUTA DE AUTOEVALUACIÓN

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Totalmente en di	18	20,45454545
2	En desacuerdo	10	11,36363636
3	Indiferente	11	12,5
4	De acuerdo	36	40,90909091
5	Totalmente de ar	11	12,5
6	No Responde	2	2,272727273
Total		88	100

Variable= Postura respecto a los instrumentos evaluativos: 1.C ENTREVISTA EVALUADOR PAR

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Totalmente en di	29	32,95454545
2	En desacuerdo	22	25
3	Indiferente	14	15,90909091
4	De acuerdo	17	19,31818182
5	Totalmente de ar	4	4,545454545
6	No Responde	2	2,272727273
Total		88	100

Variable= Postura respecto a los instrumentos evaluativos: 1.D INFORME DE REFERENCIA DE TERCEROS

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Totalmente en di	25	28,40909091
2	En desacuerdo	18	20,45454545
3	Indiferente	20	22,72727273
4	De acuerdo	18	20,45454545
5	Totalmente de ar	4	4,545454545
6	No Responde	3	3,409090909
Total		88	100

Variable= Postura A. La evaluación docente es una evaluación obligatoria

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Totalmente en di	14	15,90909091
2	En desacuerdo	7	7,954545455
3	Indiferente	7	7,954545455
4	De acuerdo	18	20,45454545
5	Totalmente de ar	39	44,31818182
6	No Responde	3	3,409090909
Total		88	100

Variable= Postura B. El objetivo de la evaluación docente es fortalecer la profesión docente.

Código	Categoría	Frecuencia	%
1	Totalmente en di	37	42,04545455
2	En desacuerdo	22	25
3	Indiferente	8	9,090909091
4	De acuerdo	13	14,77272727
5	Totalmente de ar	5	5,681818182
6	No Responde	3	3,409090909

Total 88 100

Variable= Postura C. La evaluación docente contribuye a mejorar la calidad de la educación.

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		Totalmente en d	42	47,2727273
2		En desacuerdo	23	26,13636364
3		Indiferente	6	6,818181818
4		De acuerdo	10	11,36363636
5		Totalmente de a	4	4,545454545
6		No Responde	3	3,409090909
Total			88	100

Variable= Consecuencias: a. Control

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		No	66	75
2		Sí	17	19,31818182
3		No Responde	5	5,681818182
Total			88	100

Variable= Consecuencias: b. Desarrollo profesional

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		No	30	34,09090909
2		Sí	53	60,22727273
3		No Responde	5	5,681818182
Total			88	100

Variable= Consecuencias: c. Reconocimiento social

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		No	45	51,13636364
2		Sí	38	43,18181818
3		No Responde	5	5,681818182
Total			88	100

Variable= Consecuencias: d. Incremento salarial

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		No	31	35,22727273
2		Sí	52	59,09090909
3		No Responde	5	5,681818182
Total			88	100

Variable= Consecuencias: e. Escalafón docente

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		No	43	48,86363636
2		Sí	40	45,45454545
3		No Responde	5	5,681818182
Total			88	100

Variable= Consecuencias: f. Autocrítica

	Código	Categoría	Frecuencia	%
--	--------	-----------	------------	---

1	No	38	43,18181818
2	Sí	45	51,13636364
3	No Responde	5	5,681818182
Total		88	100

Variable= Consecuencias: g. Sanción

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		No	76	86,36363636
2		Sí	7	7,954545455
3		No Responde	5	5,681818182
Total			88	100

Variable= Consecuencias: h. Formativa para el docente

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		No	30	34,09090909
2		Sí	53	60,22727273
3		No Responde	5	5,681818182
Total			88	100

Variable= Profesores evaluados competentes y destacados favorecen más el aprendizaje

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		Nada	40	45,45454545
2		Un poco	26	29,54545455
3		Bastante	10	11,36363636
4		Mucho	8	9,090909091
5		No Responde	4	4,545454545
Total			88	100

Variable= Profesores evaluados básicos e insatisfactorios dificultan el aprendizaje

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		Sí	6	6,818181818
2		No	74	84,09090909
3		No responde	8	9,090909091
Total			88	100

Variable= Asignatura que imparte

	Código	Categoría	Frecuencia	%
1		Lenguaje y Comi	14	15,90909091
2		Matemática	12	13,63636364
3		Historia, Geogral	15	17,04545455
4		Biología	7	7,954545455
5		Física	6	6,818181818
6		Química	6	6,818181818
7		Educ. Física	10	11,36363636
8		Inglés	4	4,545454545
9		Filosofía y Psicol	2	2,272727273
10		Educ. Tecnológic	0	0
11		Artes Visuales	5	5,681818182
12		Artes Musicales	1	1,136363636
13		Religión Católica	1	1,136363636

14	Religión Evangélica	0
15	Filosofía y Religión	1,136363636
16	Educ. Tec. y Arte	3,409090909
17	No Responde	1,136363636
Total	88	100

1.- Al saber que será evaluado(a) se siente...	2.- Sentimientos que afloran durante el periodo en que es evaluado(a)						3.A ¿Ha encontrado dificultades?
2							2
3	Preocupación	Ansiedad	Dificultades				2
1	Desaliento	Desmotivación	Poco tiempo en el desarrollo del portafolio				2
1							2
1	Tedio	Desmotivación	Ofensa				1
4							3
1							2
1	Angustia	Fastidio	Incertidumbre				2
3	Malo						2
3							1
2	Preocupación	Ansiedad	Responsabilidad				1
1							2
1							2
1	Estrés	Angustia	Cansancio	Desajuste profesional			2
3	Medición	Reflexión	Retroalimentación				1
2	Preocupación	Presión (tiempo)					2
1							2
1	Incertidumbre	Preocupación	Ansiedad	Estrés			2

1	Estrés	Angustia	Inseguridad					2
1	Angustia	Incertidumbre	Estrés	Falta de tiempo				2
1	Pésimo					Pésimo		2
3	Ansiedad	Preocupación						2
1								2
1	Estrés	Inutilidad	Subjetividad	Inatingente	Extemporáneo			2
1	Estrés	Angustia	Agotamiento	Inseguridad				2
1	Estrés	Angustia	Inseguridad					2
2	Estrés	Temor	Angustia	Malestar	Desagrado	Injusticia		1
1	Desconfianza	Estrés	Angustia					2
2	Cansancio	Trasnoches	Introspección					2
1	Estrés	Cansancio	Tiempo	Falta	Trabajo	Desmotivación		2
4	Entusiasmo	Empeño	Responsabilidad	Esfuerzo	Preocupación	Nerviosismo		1
1	Cansancio	Estrés	sobrecarga	Indiferencia				1
1	Estrés	Innecesario	Bueno	Regular	subjetiva			2
2	Nerviosismo	Presión	Estrés					2
4	Falta de tiempo	Poco asesoramiento	Muy buen trabajo en aula					3

2	Preocupación	Inseguridad	Expectación					2
2	Estrés	Preocupación	Incertidumbre					2
2	Nerviosismo	Estrés	Aflicción	Presión	Sometimiento	Responsabilidad	Angustia	2
1	Inseguridad	Estrés	Dejar de lado a mi familia.					2
1	Ansiedad	Interrogantes	Desafío	Preocupación	Cansancio			1
2	Inseguridad	Estrés	Confusión	Problemas familiares	Inquietud (por trabajo en el hogar)			2
2	Estrés	Presión	Cansancio	Tensión	Decepción			2
1	Estrés							2
2	Impotencia	Nerviosismo	Ansiedad	Desilusión	Desagrado			2
2	Impotencia	Nerviosismo	Ansiedad	Desilusión	Desagrado			2
1	Angustia	Desconfianza						2
2								2
2	Presión	Preocupación	Ansiedad	Sobrecarga laboral.				2
2								1
1	Molestia	Sobrecarga	Desmotivación					2
1	Molestia	Agobio	Desmotivación	Desconfianza				2

3	Angustia	Ansiedad						2
3	Expectación	Asombro	Insatisfacción					2
2	Urgido (urgencia)	Concentración	Sobrecarga	Preocupación	Agotamiento			2
1	Angustia	Estrés	Cansancio	Impotencia	Decepción			2
2	Atochamiento	Estudio	Trabajo	Nerviosismo	Control	Tiempo		2
3	Tiempo							1
2	Malestar	Inquietud	Desconcierto	Impotencia				2
1	Indignación	Impotencia	Decepción	Cansancio	Angustia	Intranquilidad		2
3	Preocupación	Trabajo	Ansiedad	Reflexión				2
1	Falta de preparación.	Falta de tiempo.						2
1	Preocupación							2
1	Falta de tiempo.							2
3	Motivación	Perplejidad	Decepción					2

1	Desmotivación	Desinterés						2
1	Presión	Exigido	Obligado					2
2	Competencia	Presión psicológica	Exceso de trabajo.					1
1	Presión	Ansiedad	Cuestionamiento					2
1	Ansiedad	Molestia	Preocupación					1
2	Forzada	Problemas personales	Obligación	Miedo	Estrés			2
1	Incertidumbre	No siento que se valore el desempeño	Falta de tiempo	Siento que es un trámite.				1
1								2
2	Temor	Preocupación	Dedicación	Responsabilidad	Motivación			1
4	Confianza	Esperanza	Deseo	Mejoramiento	Talento	Igualdad		2
2	Nerviosismo	Inseguridad	Estrés					2
4	Mejorar mi emprendimiento.	Valorar mi propio desempeño.	Retroalimentación profesional.	Fortalecer mis competencias.	Reflexión de mi didáctica.			1

3	Responsabilidad							1
1	Inseguridad	Nerviosismo	Preocupación					2
1	Tensión	Estrés	Presión	Duda	Incertidumbre	Desánimo		2
1	Angustia	Nerviosismo	Estrés					2
1	Agonía	Estrés	Pereza					2
1	Impotencia	Presión	Destitulada	Agobio	Desvaloración	Estrés		2
2	Preocupación	Frustración	Apremio					2
1	Presión	Atribulación	Desesperación	Apremio	Cansancio			2
2	Paciencia	Interés	obligación					1
1								2
2	Apremio	Enojo	Incertidumbre	Agobio	Cansancio	Interés (a veces)		2
2	Agobio	Confusión	Estrés	Mortificación	Incomprensión	Desvaloración	Sin opinión	2

3.-

3.B
¿Qué dificultades?

Poco tiempo para desarrollar el proceso.	Terminología que se ocupa sólo en este proceso, no en la sala de clases.	Formato de planificación distinto al ocupado en el Liceo.	Ninguna indicación sobre la entrevista.	El aplicar la clase planificada se escapa al tiempo de planificación real.
Tiempo necesario.	Nivel en que se debe ser evaluado.(A veces, por dos horas debe evaluarse en ese nivel).			
No tener suficiente información.				
Falta de tiempo.	Falta de acompañamiento u orientación técnica.			
Por tener dos trabajos, poco tiempo para realizar el portafolio (debía hacerlo en mi poco tiempo libre).				
No saber cómo realizar el portafolio.				
Falta de tiempo.	Trabajo extra.			
Tiempo para preparar el portafolio.				
Tiempo disponible para el trabajo del portafolio.				
Clases y desarrollo del portafolio.				
Sin tiempo para trabajar en lo que piden.				

Tiempo				
Falta de tiempo.	Incertidumbre ante preguntas de curriculum.			
Falta de información y apoyo.				
Conceptos técnicos que no manejaba aún.				
Falta tiempo destinado a llenar tanto dato que diste en las clases reales que se imparten día a día.				
Sin horas para trabajar.	Presión de trabajo y evaluación.	Desconocimiento de utilidad del portafolio.		
Poco apoyo en instrucción.	Poco tiempo.			
Poco apoyo en información.	Poco tiempo para dedicarle			
La presión ejercida produce estrés.				
La terminología nueva en Educación.				
Tiempo asignado cero.				
Poco tiempo.	Poca información del proceso.			
Falta de tiempo por la carga horaria.	Dificultades por nuevos conceptos y metodologías (portafolio).			

Poca claridad, ya que lo mismo se pregunta de formas diferentes.				
Falta de tiempo para realizarlo.				
Tiempo: horarios son simultáneos a carga horaria y profesional.	Plazos simultáneos a carga horaria.	Recursos digitales no disponibles en todos los instantes del desarrollo.		
Falta de tiempo.				
Tiempo: es complicado estar organizando el material del portafolio y el trabajo en el aula.				
Falta de tiempo.	Falta de información.	Falta de formación y capacitación.		
Falta de tiempo para dedicarse a un proceso largo, que involucra el tiempo familiar del docente.				
Falta de orientación respecto a lo que se pedía.	Falta de claridad de objetivos y contenidos respecto a lo que se requería.			
Falta de orientación.	Falta de claridad de objetivos y contenidos respecto a lo que se requería.			
Preguntas que no tienen que ver con mi práctica docente.				
Poco tiempo para realizarla.	Establecimiento no apoya con horas para realizar portafolio.			
Gran sobrecarga laboral.	Estaba embarazada y con un estado de permanente malestar y náuseas.			
Tiempo para realizar todo lo que se pide.	Mucho tecnicismo en los términos que se deben usar.	Falsedad en la realidad que se describe.		
Tiempo para dedicar a la reflexión, a la redacción, a la recopilación de información, a comprender intenciones, etc.				

El año en que me evalué fue la primera vez que se evaluaron los profesores de Enseñanza Media, por lo tanto, no teníamos un modelo para guiarnos, lo que dificultó que el trabajo se hiciera en menos tiempo.	El jefe de UTP no contribuyó en este proceso.			
Tengo la impresión de no haber sido evaluado con objetividad, aún cuando reconozco fallas detectadas en mí.				
Falta de tiempo para reflexionar sobre las propias prácticas pedagógicas.	Poca disposición y flexibilidad de parte del empleador para trabajar la evaluación.			
Falta de tiempo.	Preguntas muy ambiguas en la reflexión.	Poco tiempo en la filmación de la clase.		
Escasez de tiempo				
Entrevista evaluador par de otra área.				
Falta de tiempo.	Dar tiempo sólo para realizar el portafolio, es decir, disminuir la carga horaria.			
Un lenguaje técnico desconocido.				
Falta de tiempo.				
Fundamentalmente, nosotros no tenemos un sistema proporcional a lo que se nos pide, ya que la mayor parte del tiempo estamos con los alumnos en la sala y no nos queda tiempo para el análisis ni para la reflexión pedagógica.				
No se entrega el tiempo para realizar la evaluación, márgenes predeterminados.	No existe margen de opinión.	Sistema de evaluación totalmente acotado a cosas no discutidas.		

Falta de tiempo: que debe ser utilizado en mis horas laborales.	Las capacitaciones para conocer el proceso fueron post-evaluación, lo que debe ser antes.			
Desatender otras materias.	No poder exponer puntos de vista personales.	No contar con tiempo.	Sobreexigirme.	Saber anticipadamente que toda esta pérdida de tiempo no conduciría a nada.
Tiempo. Es poco el tiempo real que se determina para llenar formularios que no tienen sentido pedagógico.				
Problemas personales (fallecimiento de mi madre)				
Disponer de un tiempo adecuado para la realización de la gran cantidad de trabajo extra que sugiere la realización de este proceso.				
Poco tiempo.				
Falta de tiempo para realizar el portafolio.				

Falta de tiempo (implica demasiado). En el momento de ser evaluado tenía cuarenta o más horas de clases, estaba haciendo un curso en la Universidad del Bío -Bío, etc.				
Falta de tiempo para hacerlo de manera distensionada, porque se debe realizar en paralelo con todas las actividades de la asignatura.				
Falta de tiempo para desarrollar el portafolio y cumplir con las funciones académicas diarias.				
Falta de conocimiento para realizar planificación.	Falta de tiempo para realizar la planificación.			
Falta de tiempo, pero sobre todo sentí que te sacaban del aula para construir un instrumento que en el fondo es mantener el porque debes responder de acuerdo a ello (falso, teatro, etc.). Creo que es el instrumento más complejo de. Las críticas son en contra de la forma.				
Falta de tiempo.	Saber que no conducirá precisamente al mejoramiento de la Educación.	Tener que completar un documento con información lejos de la realidad del aula.		
Falta de tiempo adecuado que permita desarrollar el portafolio.				
Falta de tiempo.				
Falta de tiempo para elaborar los informes según el criterio que sería considerado para evaluar.	Los criterios que se emplean a partir del dominio son seleccionados por el CP (corrector de portafolio) y P (par) a su antojo y con mucho detalle.			
Poco tiempo.	Información confusa, poco clara.	Proceso burocrático.	Poco clara en los objetivos y fines.	

DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO DOCENTE

Dificultades durante el proceso de ser evaluado(a)

3.C

Ideas sugeridas para superar esas dificultades

Mayores facilidades desde los estamentos direccionales de la comuna para todo el proceso, que sean parte de la norma.				
Dar más tiempo.	Respetar concentración de horas en el nivel (mayor).			
Cambiar el sistema de evaluación.				
Otorgar horas adicionales para el desarrollo del portafolio.				
Que el portafolio (preparación) sea dentro de nuestra carga horaria.				
Realizar una evaluación en concordancia con la verdadera práctica docente.				
Una prueba de conocimientos del sector y didáctica.				
Tiempo dentro de la carga horaria el año de la evaluación.				
Tiempo para preparar portafolio.				
Dar horario para realizar el portafolio.	Pagar un bono de acuerdo a la evaluación obtenida.			

Dar tiempo.				
Capacitación, con personas adecuadas.				
Mayor transparencia en el proceso.				
Prepararnos como lo están haciendo ahora, luego de haber salido básica. Para enfrentar mejor la elaboración del portafolio.				
Sí, que la evaluación se haga directamente al aula y así evitar tanto derroche de tiempo en idear la clase perfecta que no existe realmente, por los imponderables de la cotidianeidad del trabajo que efectivamente se realiza.				
Usar un sistema más simple.				
Que se acepten algunas rutinas que uno usa frecuentemente y que se dice lo mismo con otra palabra o sigla.				
Tiempo asignado.				
Otorgar tiempo adicional.	Trabajar el portafolio.			

Asignar tiempo real para efectuarlo.				
Periodos oficialmente otorgados.	Recursos dispuestos.	Tutoría en línea, fono ayuda.	Permanecer designada a evaluación con criterios en el establecimiento en el que se realizará.	
Dejar horas de colaboración para trabajar en elaboración de portafolio.				
Ser evaluado sólo en el aula con observaciones, sugerencias para mejorar.				
Informar.	Preparar a los docentes para dicha evaluación.			
Un procedimiento que refleje el quehacer diario del profesional, con instrumentos más adecuados.				
Orientación clara de especialistas en la materia.				
Orientación clara de especialistas en el tema.				
Asignar horas para realizar el portafolio.				
Que la elaboración de tan exigente portafolio, contemple un tiempo del horario de clases del trabajo.				
Cuando un profesor sea evaluado, otorgar más tiempo para este trabajo.	Que la evaluación tenga más porcentaje en lo referente al trabajo de aula principalmente, para observar la realidad de cada colegio y curso.			
Que se considere en la carga horaria el tiempo para trabajar en el portafolio.	Generar un acercamiento entre la realidad y las exigencias técnicas.			

Sí, creo que sería bueno que el jefe de UTP aportara con sus conocimientos en el proceso de evaluación del docente.				
Otorgar mayor tiempo al profesor para que se dedique a trabajar en el portafolio.				
Disponer de un espacio para trabajar los instrumentos de evaluación.	Disponer de tiempo adecuado durante el año, que sea complementario, es decir, sobre las treinta horas de contrato (dar más horas para ello).			
Preguntas más dirigidas, no abiertas.	Gente preparada para corregir.	Más porcentaje para informe de referencia de terceros, quienes realmente ven el trabajo del profesor en el aula.		
Facilidades en el horario, en el establecimiento que esté.				
Obvio, que sea del área o poder rechazar si no hay garantías.				
Perfeccionamiento.				
Otorgar más tiempo a los docentes.				
Aumentar significativamente las horas no lectivas para que planifiquemos mejor, evaluemos de mejor manera y mejoremos nuestro proceso. Ejemplo: cincuenta por ciento de horas no lectivas.				
Consensuar objetivos de evaluación, razones. Nunca tuve claro cuáles fueron los objetivos de la evaluación.				

Tiempo extra para realizar evaluación.				
No, ninguna.				
Los criterios de evaluación deben ser fruto del consenso y discusión con los profesores que intervienen en el aula.				
Que se asigne a cada profesor que va a ser evaluado de un tiempo semanal y que no sea a gusto de la dirección del establecimiento, sino que sea "algo" establecido.				
Dar más tiempo.				
Flexibilidad en la jornada laboral.				
Aclarar más en relación a los instrumentos de evaluación.				

Liberar a los profesores a ser evaluados de parte de carga horaria para disponer de tiempo de mayor calidad para preparar su evaluación.				
Brindar espacios dentro de la jornada laboral para confeccionar el portafolio.	Modificar la forma de evaluar.			
Entregar pauta de evaluación.	Otorgar tiempo a los profesores evaluados para realizar portafolio.	Incentivo monetario.		
Mucho perfeccionamiento "significativo" que ayude al profesor de aula.	Cambiar la forma de evaluar.			
Simplificar el portafolio.	Asignar tiempo extra para realizarlo.	Acercarlo a la realidad.		
Reformular el portafolio adecuándolo a la realidad del profesor.				
Tiempo necesario.	Que sea algo real y significativo.			
Entregar la pauta de evaluación como cuando uno se la entrega a sus alumnas en los trabajos. Según las técnicas de evaluación la rúbrica se debería dar a conocer.				
Disposición de tiempo para realizar la evaluación.	Realizar una evaluación más realista y menos burocrática.	Que tenga objetivos claros.	Que la evaluación sea consensuada con los docentes.	Que se evalúe en relación a las asignaturas o áreas.

4.- Postura respecto a qué significa ser evaluado(a)						5.- Afirmación que mejor represente la opinión sobre evaluación docente	
4.A Detectar en qué estado se encuentra profesionalmente	4.B Cumplir una obligación	4.C Una oportunidad de retroalimentación profesional	4.D Si lo cree necesario, señale otros significados	5.A ¿La evaluación docente es un proceso o un suceso?	5.B Justifique la respuesta		
2	5	4	La revisión de las planificaciones, la clase filmada, la entrevista son muy subjetivas. La realidad práctica es que en Arica o en Concepción revisan personas distintas. Además, creo que a pesar de una pauta de revisión también es subjetivo mi enfoque educacional cuando reviso estos documentos sujetos a evaluación docente.	2	No es proceso porque no se ha podido instalar la reforma educacional que realizó el Sr. Lagos (sistema constructivista). Y la evaluación docente se apoya en esta reforma precisamente, por lo tanto, escapa a la actual realidad en las salas de clases.		
4	1	5		2	Ya que existe otra instancia más directa: directivos del colegio. Ellos conocen mejor que nadie la labor profesional. O mejorar y cambiar los instrumentos.		
1	3	1		2	Porque evalúa la parte profesional.		
4	4	4		2			
1	1	1		2	Lo imponen y no sirve.		
6	6	6		5			
4	5	4		5			
2	4	3		2	Porque no tiene concordancia con la verdadera práctica docente.		
2	5	5		2	Mal hecha. No se evalúa el conocimiento.		
4	6	6		5			
5	1	5		1			
4	5	3		2			
1	5	1		2	Dura tres meses.		
1	5	1		2			
4	4	4		1			
4	5	4		2	No existe un después de la evaluación.		
1	3	1		2	No estoy de acuerdo con la forma.		
2	5	4		2	Muchas veces uno se prepara para esa instancia y después se olvidan muchas de las cosas que realizó.		

2	4	2		2	Ocurre de vez en cuando.
2	5	3		5	
1	1	1	El sistema es absolutamente injusto y alejado de la realidad. Es una farsa.	2	Ocurre de repente y uno es evaluado intempestivamente.
2	5	5		2	Eventual en la vida profesional. Debería ser parte del proceso de crecimiento profesional.
1	5	3		2	Por lo que expresé antes. En la evaluación se hacen clases ideales para el "suceso evaluativo". Luego, volvemos a la realidad y lo ideal no existe, porque no se puede, ya que las alumnas(os) están desmotivados, están llenos de problemas, de dolores, falta tiempo, etc.
1	5	1		2	Afecta a todos los docentes negativamente, presiona y no da ventajas al desarrollarse.
1	1	1		2	Ocurre de vez en cuando.
1	2	1		2	No es un proceso constante.
1	5	1	Una arbitrariedad.	2	Porque ocupa mucho tiempo. Es muy distanciada en los periodos (cada cuatro años).
1	5	1	Otorgar beneficios a los que nunca faltan (los abusivos).	2	Ocurre un resultado sin ninguna justificación.
4	3	5		2	Es un acontecimiento normal que a uno lo evalúen, es bueno. Lo malo es que con treinta horas aula, queda poco tiempo para trabajar a conciencia en el portafolio.
1	1	3		2	No está evaluándome en base a una preparación previa.
2	4	4		2	Ocurre a lo lejos.
3	5	2	La filmación de una clase no muestra la verdadera realidad. Es un montaje de teatro por parte del profesor y alumnos.	1	Se hace en distintos momentos.
3	4	2		5	
4	4	3		2	Me corresponde ser evaluado en una sola oportunidad.
5	2	5		2	Se evalúa de manera muy sucinta y en un periodo específico, el quehacer pedagógico de un año. Creo que esta evaluación debiera llevarse a cabo durante todo un año, donde ocurren diversas situaciones y con evaluación periódica por parte de los docentes, directivos y no sólo concentrado en un periodo breve de tiempo.

3	5	4		1	Permitiría superar dificultades y corregir deficiencias.
4	5	3		1	Para llegar a la instancia de evaluación, se necesita impartir conocimientos, adquisición (por medio de diferentes estrategias) y la retroalimentación de aquellos aprendizajes no logrados.
4	5	2	La forma o instrumento(s) de evaluación no son adecuados; se deben tener directamente más y mejores instrumentos.	1	Por el desarrollo que requiere y los objetivos que desea.
2	5	2		2	Se trabaja en el momento, para el momento y no perdura en el tiempo.
4	4	4		1	Tiene una metodología estructurada de trabajo.
4	3	2		1	
4	5	3		2	
3	4	4		2	No se cumple el propósito, esto debido a que el profesor trata de responder las fases de la evaluación, las cuales al final se convierten en un trámite que hay que llevar a cabo.
1	1	1		2	Es una obligación sin beneficio alguno.
3	3	3		2	Es una obligación sin beneficio alguno.
1	5	1	El total de horas que ocupé en la evaluación las considero muchas y una pérdida de tiempo.	2	Preguntas que no tienen que ver con mi actividad docente.
3	5	4		1	Es necesario la evaluación, pero hay que evaluar a todos los elementos del proceso.
3	3	3		5	
5	5	5		1	
2	5	1		2	Porque pretende justificar el sueldo de algunas personas que no tienen antecedentes de lo que sucede en el aula.
2	3	2		2	Es un proyecto más que se aplica en Educación sin tener en cuenta a la base. Creo que más bien, tiene sólo intención de justificar la culminación del trabajo de un equipo del Ministerio.

4	4	4		1	Sí, porque el docente que se evalúa, se retroalimenta, lo que significa que mejora su práctica pedagógica.
4	2	5		1	Se quiere llevar a cabo una mejora en la Educación, a todo nivel.
2	4	4	Comprender las exigencias del Ministerio y alguna Universidad sobre la evaluación docente, muchas veces pensamos en que deberían ser otro tipo de instrumentos, por ejemplo, una prueba de conocimientos tipo AVDI.	1	Porque permanentemente nos estamos (o deberíamos) autoevaluar nuestro trabajo y quehacer. El "proceso" implica continuar con una retroalimentación y una discusión socializada de nuestras prácticas y experiencias.
2	2	2		2	Es un suceso, pues sólo justifica lo estipulado en el estatuto docente; y no discrimina entre el profesor mejor preparado con el que tiene deficiencias.
4	4	5	A los destacados y competentes deberían premiarlos monetariamente como incentivo.	1	Me imagino que uno debe ir mejorando en cada evaluación.
5	2	5		1	
2	5	4	Trabajando en Liceo vulnerable, no se considera un factor de riesgo como variable interviniente.	1	Justamente es un continuo y no una fotografía del quehacer docente. Y la evaluación no considera el desgaste emocional docente.
3	2	2		2	Es un modo de justificar lo que dice el estatuto docente.
2	2	2		3	Desde el punto que se mire podrían ser ambos.
1	2	1		2	Sería un proceso si en nuestras debilidades fuéramos perfeccionados, y fueran evaluados finalmente nuestros logros.
3	4	2		1	
4	3	3	No estoy de acuerdo, ya que me significa mucho tiempo de trabajo fuera de mi labor dentro del establecimiento.	1	Toda evaluación es para mejorar procesos, sin embargo, debe darse en cierto contexto. La evaluación no es una simple medición, es para alcanzar logros significativos.
3	3	3	Me evalué porque tenía que hacerlo, nunca tuve claro para qué y por qué.	4	Para mí terminó no teniendo significado alguno, fue un hecho irrelevante en mi desempeño profesional.

2	5	2		2	Porque aún creo que está en proceso de reajuste. Mientras no estén claros puntos esenciales de la evaluación continuará siendo un suceso. Además, no está de acuerdo con la realidad de cada establecimiento.
3	5	3		2	Porque no conduce a nada, no forma parte de una carrera profesional docente. El seguimiento es sólo para agrandar el negocio de las empresas que brindan los "planes de superación profesional".
4	4	4		2	Porque el resultado de la evaluación no significa cambio ni económico ni en el trabajo, en general.
2	5	1		2	Por los criterios de evaluación que son utilizados no con afán pedagógico, sino que punitivo.
3	4	3		2	Definitivamente no evalúa las estrategias ni las competencias que tiene el docente al aplicar el contenido.
2	2	2		2	Porque es una radiografía del momento. Te puedes preparar y luego hacer las cosas a medias.
2	5	2		2	Siento que es un suceso propio de los últimos gobiernos de este país. Los últimos gobiernos creen que "esto" mejorará la calidad de la Educación, pero aún no se han percatado que es un mero trámite que debemos realizar, porque el sistema así lo ha impuesto.
1	5	5	Es un proceso poco efectivo y objetivo que no ha representado ningún cambio positivo ni negativo en mi desempeño profesional y que no tiene mayor incidencia en el mejoramiento del proceso educativo. El portafolio es un constructo teórico. La reflexión es poco objetiva, ya que creo que al sistema no le agradaría conocer mi reflexión porque está basada en resultados ideales ¿?	2	Creo que en este país se ha intentado y se sigue intentando mejorar la calidad de la Educación. Y realizando una evaluación docente que sólo significa más trabajo y estresar al profesor no es la mejor forma. Aparte de esto; ¿a quién realmente le importa su resultado, si sólo se conoce con gran publicidad los regulares o malos resultados? ¿qué pasa con los buenos resultados? ¿qué incentivo hay para estos resultados?
4	1	4		1	Proceso de evaluación de nuestro quehacer educativo, desde la preparación de la clase hasta la evaluación. El Marco de la Buena Enseñanza, aunque sólo se puede aplicar completamente en ambientes óptimos, es una excelente herramienta de autoevaluación y aprendizaje.
5	3	5	Demostrar mis capacidades. Reconocer mis debilidades.	2	No tiene relación con un programa de perfeccionamiento o capacitación.
2	4	2		2	En mi opinión, la evaluación docente no es un proceso, puesto que no mide la secuencia real en el proceso de enseñanza - aprendizaje, sino que se limita a evaluar conceptos poco reales del quehacer docente.
5	2	5	Como facilitador y de los aprendizajes se produce una transferencia más eficiente y eficaz. Debe implementar y mejorar las unidades pedagógicas.	1	Evalúa los ciclos. Proceso enseñanza - aprendizaje. A) Preparación de la enseñanza. B) Creación ambiente propicio para el aprendizaje. C) Enseñando para el aprendizaje de todos los estudiantes. D) Responsabilidades profesionales.

4	4	5		2	Para que sea un proceso debe ser anual, directa y supervisada por los docentes directivos y no tan lejana como que venga el MINEDUC y "se prepare un portafolio".
2	4	2		3	Es "un proceso": considerando todo lo que uno como evaluado tiene que hacer (varias etapas). Y es "un suceso" porque ocurre, se obtiene un resultado y nada más. Resultado que muchas veces no tiene que ver con la realidad.
1	5	1		1	Debido a que es un continuo suceder de acontecimientos que hacen que la apreciación de los demás varíe de acuerdo a los distintos momentos de la evaluación, además los factores involucrados no son estáticos, sino dinámicos.
2	4	2		1	Es un conjunto de acciones o actividades que se realizan con un fin determinado.
1	5	1		1	Implica muchas actividades que vas mejorando con el tiempo. Por lo tanto, deben evaluar el desempeño profesional involucrando varios dominios.
1	6	6	Debe cambiarse, no debe ser tan burocrático y falso.	2	Porque no tiene que ver con el desarrollo de la profesión, con el perfeccionamiento, es sólo un suceso, un hecho desvinculado del proceso.
2	4	2		2	Toma una instantánea del momento que no necesariamente refleja el trayecto y experiencia del docente ni la realidad de los estudiantes. Si salgo mal en la foto no significa que sea fea.
6	4	6		1	Mide algunos aspectos del desempeño docente.
3	3	5		1	Por el hecho de que incluye etapas y objetivos.
1	4	1	No es un apoyo real y concreto al trabajo pedagógico.	2	No tiene relación continua con la Educación y su proceso, los resultados no son significativos para los alumnos y los profesores.
4	5	4		2	Considera pocas instancias, deja fuera aspectos trascendentes que se dan a lo largo del año y que no se pueden medir en un solo momento, aplicación de metodología, hay situaciones emergentes no consideradas, etc.
1	5	1	Creo que la actual evaluación docente no cumple ningún objetivo, estoy de acuerdo en ser evaluado, pero más realista, menos burocrática, que me respeten como profesional, que me dignifique y no sólo sea por cumplir.	2	No responde a la verdadera necesidad de evaluar.

1.- Postura respecto a los instrumentos evaluativos									
1.A Portafolio	1.A.1 Descipción unidad pedagógica	1.A.2 Evaluación unidad pedagógica	1.A.3 Reflexión pedagógica	1.A.4 Grabación de una clase	1.B Pauta de autoevaluación	1.C Entrevista evaluador par	1.D Informe de referencia de terceros	2.A Aspectos positivos	
2	2	2	2	4	4	2	1	Seriedad en el proceso de entrega y recepción de documentos.	Claridad entre proceso y proceso.
4	4	4	4	2	4	1	3	Portafolio (mejora).	
1	2	2	2	2	2	2	2		
4	4	4	4	4	4	4	4		
1	1	1	1	1	1	1	1	No hay.	
6	6	6	6	6	6	6	6		
2	4	4	4	3	4	4	3		
1	1	1	1	1	3	3	3		
1	1	1	1	1	1	1	1		
4	5	5	4	3	4	3	3		
4	4	4	4	1	4	3	3		
3	3	3	3	5	5	1	2		
1	4	4	4	2	5	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	Ninguno.	
4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	2	4	2	2	Una forma de autoevaluarse.	
1	3	3	4	3	3	2	4		
4	3	4	2	2	4	2	1	Muestra una forma metódica de trabajar.	Uno realiza un trabajo como debiera ser.

1	2	2	2	1	1	1	2	Ninguno.	
1	2	2	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1		
1	2	2	2	1	1	1	5		
1	3	3	3	3	3	1	3		
1	1	1	1	1	1	3	4		
2	2	2	2	2	2	2	2		
1	2	2	2	1	1	2	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	La evaluación en sí.	El propósito en su aspecto primerizo.
1	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	4	2	4	4	2	Reflexión.	Introspección.
2	4	4	4	4	4	1	1		
4	4	4	3	2	4	2	2		
2	4	4	3	1	5	3	3	Autoevaluación.	
2	4	4	3	1	1	2	3		
2	2	4	3	2	4	2	2	Actualización pedagógica.	Retroalimentación.
4	4	4	4	2	4	2	2	Permite medirse profesionalmente.	Permite poder retroalimentar nuestro proceso educativo.

1	4	4	4	4	2	1	1	Obligación a reflexionar sobre el quehacer pedagógico.	Actualizar conceptos pedagógicos.
4	4	4	4	4	4	3	4	Revisión de prácticas pedagógicas.	Revisión y análisis del Marco Curricular y el marco de la Buena Enseñanza.
2	4	4	5	5	5	2	3	Ve nivel de desempeño.	Es necesario evaluar con medios (adecuados).
2	2	2	2	2	2	1	1		
4	4	4	4	4	4	4	4	Conocimientos nuevos.	Preparación del material pedagógico.
4	4	4	4	2	4	3	4	La parte reflexiva sobre el desempeño del profesor.	
1	4	4	3	1	3	4	1		
2	2	2	3	1	2	1	1		
1	2	1	1	1	1	1	1		
5	5	5	5	5	5	5	5		
1	1	1	1	1	1	1	1		
4	5	5	3	1	4	1	3	Retroalimentación.	
2	4	4	4	4	4	4	4	Su estructura.	
3	3	3	3	3	3	3	3		
2	2	2	2	2	2	2	2	Solidaridad entre los docentes para trabajar y compartir ideas.	Cooperación de los alumnos con el trabajo de los profesores.
2	2	2	2	2	2	2	2	Generó un compañerismo y solidaridad entre los docentes.	El grupo de alumnos que se eligió cooperó con muy buena disposición.

4	4	4	4	4	4	4	3	Retroalimentación del docente.	
6	6	6	5	6	5	2	6	Conocer el nivel en que nos encontramos los profesores.	Mejorar calidad de la Educación.
3	4	4	4	2	4	2	2	Estimula a los colegas a mejorar sus prácticas.	Permite mejorar las remuneraciones.
2	2	2	2	2	4	1	4		
2	4	4	4	2	2	2	2	Marco de la Buena Enseñanza.	Conocer el nivel de alumnos donde uno trabaja.
5	4	4	2	4	4	1	2		
3	4	4	2	5	4	1	3	Preocuparse.	Marca un "Marco de Buena Enseñanza".
2	1	1	1	2	3	2	3		
6	6	6	6	6	6	6	6	Saber cómo es el desempeño.	
1	2	2	2	2	2	1	1	No hay.	
2	2	2	2	2	2	2	2		
3	4	4	5	5	4	3	3	Es un instrumento de cierta validez.	Ha dado que hablar a mucha gente.
3	4	4	3	3	3	3	3	Podría mejorar la forma de afrontar la planificación y la evaluación.	

1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	Ninguno.	Inconducente.
4	4	4	4	3	4	4	2	Detectar mi estado profesional.	Renovar algunos aspectos pedagógicos.
1	1	2	1	1	3	3	2		
1	5	5	6	1	1	1	1	Pretenden fortalecer la planificación.	Obligan a que la evaluación sea coherente con la enseñanza.
4	4	4	5	3	5	5	3	Intercambio de experiencias.	
1	2	1	1	5	5	1	5	Sólo la grabación de la clase, porque es ahí donde realmente se evalúa al docente.	La autoevaluación es importante, ya que permite retroalimentarnos.
2	2	2	2	2	4	4	4	Por mi experiencia como evaluadora par creo que esta instancia es la más objetiva.	Si uno trabaja en un establecimiento con directivos objetivos y responsables de su labor creo que esta instancia (informe de referencia de terceros) es importante.
4	4	4	4	2	4	4	4	Portafolio.	Evaluación.
5	5	5	5	2	5	5	3	Es periódico.	Gradual.
1	2	2	2	4	3	4	4	Permite la retroalimentación de mi labor.	Actualización de conocimientos.
5	5	5	5	5	5	4	4	Grabación: te autoevalúas.	Reflexión pedagógica.

4	4	4	4	4	4	4	4		
2	4	4	4	2	4	2	4	Involucra reflexión.	
1	3	3	3	1	4	4	4	Pone en actualización lo que debemos cambiar.	Permite visualizar lo nuevo que podemos incorporar a la clase.
2	4	4	4	1	3	2	2	Reflexión sobre el quehacer educativo.	Intercambiar opiniones con otros docentes tanto del subsector como de otros.
1	1	1	1	1	1	1	1		
1	6	6	6	1	1	1	1		
4	4	4	4	2	4	2	4	Es necesario reflexionar sobre nuestro quehacer.	Todos se someten al mismo suceso.
5	4	4	1	4	4	5	5		
2	4	4	3	2	5	3	3		
1	4	1	1	1	4	3	1		
4	4	4	4	4	4	4	4	Reactiva conocimientos técnicos.	
1	4	1	2	1	4	4	1	Que se evalúe.	Que se tenga un Marco para la Buena Enseñanza.

CLASIFICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS

2.- Aspectos positivos y aspectos negativos que presenta el actual sistema de evaluación docente				
2.B Aspectos negativos				
Calendarización y cumplimiento de la calendarización.	Mucho tiempo transcurre para saber el resultado.	No da pie a la flexibilidad de la planificación.	Que se utilice para catalogar al docente desde la Dirección de los establecimientos.	
	Tiempo necesario.	Filmación clases.		
	No hay apoyo de la parte directiva.	Falta de tiempo para desarrollar el portafolio.		
	Estresante.	Engorroso.	Extemporáneo.	
	Somete a un estrés laboral muy fuerte al docente.	No tiene impacto en la mejora de la calidad de la Educación.	No tiene concordancia con lo que el docente aprendió en la Universidad ni con la verdadera práctica profesional.	
	Subjetivo.			
	Pérdida de tiempo.			
	Avisar el día de grabación de una clase.	Deben evaluarse los contenidos de la especialidad.		
	Tiempo.			
Aprender ciertos conceptos educativos.	Poco tiempo para realizar todo el trabajo.	Ninguna retribución monetaria por los resultados.	Demasiado para el poco tiempo que uno dispone.	

	Es falsa.			
	Considero que el instrumento está mal ideado.			
	No mide la realidad en que se trabaja día a día.			
	Clases ficticias.			
	Arbitraria.	Baja frecuencia, cada cuatro años.	Ocupa mucho tiempo.	La pueden hacer otros.
	Estrés.	Estrés.	Estrés	
Motivación personal.	Muy extenso.	Quién evalúa.	Referencia de terceros.	
	No responde a una realidad educativa.	Exige tiempo que no existe.	No somos evaluados de forma idónea.	
	No evalúa realmente el desempeño profesional.			
	Proceso largo y demoroso.			
	Subjetivo.	Estresante.	Que el portafolio sea corregido por personas de menor conocimiento.	
	Presión al docente.	Falta de tiempo.		
	No captura el desempeño real del docente.	Las clases filmadas escapan de la realidad cotidiana.		

Compartir con pares el proceso evaluativo.	Poco tiempo disponible para desarrollar todo lo que solicita esta evaluación.	No hay posibilidad de saber quiénes son los correctores y poder conversar sobre las deficiencias presentadas.	La presión que se genera al conocer los resultados, estando solos los profesores si su evaluación es deficiente.	
Intercambio de experiencias pedagógicas con los pares.	Exceso de trabajo.	Falta de tiempo.	Produce tensión y angustia durante el período.	Cambia la relación laboral al conocerse los resultados de la evaluación.
	No hay retroalimentación.	No hay tiempo.	No hay espacios pedagógicos.	
	Cumplir un trámite.	Falta de retroalimentación.	Resultados poco claros.	
Retroalimentación.	Falta de tiempo.	Se trabaja fuera del horario de clases.	Se entrega una gran cantidad de horas extras.	
	Mucho papeleo.			
	Estrés psicológico.	Ningún beneficio en lo pedagógico.		
	Estrés psicológico.	Ningún beneficio.		
	Genera desconfianza.	Inseguridad.	Desinterés.	
	Poco tiempo.	Estrés.	Evaluación no al proceso enseñanza aprendizaje.	Un negocio.
	El lenguaje a emplearse (muy técnico) para elaborar tal portafolio, no es plenamente dominado por los docentes y esto, principalmente, porque no ha habido una "capacitación" previa sobre ello.			
	Alteró nuestro tiempo, tanto en el trabajo, como con la familia.	Daños en la salud, por estrés, falta de sueño, etc.	Confunde conceptos técnicos nuevos que significan lo mismo.	
	Nos alteró completamente el sistema de trabajo.	Dañó la salud, por falta de tiempo de descanso.	Confunde con la conceptualización de moda, de actualidad.	

Dignificar la profesión docente.	Falta de tiempo.	Disponibilidad horaria	Forma de ser evaluado.	
Nos obliga a cuestionar nuestro trabajo en forma crítica.	Los colegas que obtienen "básico" quedan menoscabados.	No está asociado a una carrera docente.	La falta de tiempo para reflexionar.	La falta de tiempo para dar a conocer prácticas originales.
	Las reflexiones son personales y muy subjetivas para ser evaluadas.	La evaluadora par no era de mi asignatura, por lo tanto, hay discrepancia.	La corrección la realiza cualquier profesor sin ser especialista de la misma asignatura.	
Reconocer los errores.	Muchas preguntas rebuscadas.	Muy largo el portafolio.	No toman en cuenta el nivel de alumnos.	
	Las personas que corrigen los portafolios no son las más idóneas.	Los evaluadores pares debieran ser personas que conozcan bien el tema y no profesionales que han egresado recién.		
Siempre intentar avanzar es bueno.	Obligado a realizarlo en mi tiempo.	Personas participantes inhabilitadas.	No considera la afectividad del docente.	
	Ocupa mucho tiempo extra que uno debiera dedicarle a su familia.	Estresa al profesor y todo el periodo no puede dedicarle el cien por ciento a sus cursos.	No tiene ninguna consecuencia en la remuneración.	
	Debiera haber preparación.			
	Falta de preparación.	No se ajusta a la realidad.	No hay tiempo adicional para su preparación.	
	Poco objetiva.	No refleja la realidad.	La mayoría inventa clases y manda a hacer los portafolios.	
Tiene buenos descriptores que ayudan a la reflexión.	Se da en un contexto muy desfavorable para el profesor.	Agobia mucho al profesor.	Que los profesores no tienen espacio para estas actividades no - lectivas.	
	Objetivos poco claros.	Falta de consenso, no existe el derecho a opinión.	Poco democrática. Se hizo porque alguien dijo que debía hacerse.	

	Contexto en el cual se realiza.	Realidad y tiempo en la cual se realiza.	Falta de coordinación entre evaluadores y evaluados.	
Establecida por ley.	Obliga a inventar o a hacer pedagogía-ficción.			
Retroalimentación de mis conocimientos.	Representa sólo una obligación docente más.	Muy presionante psicológicamente, al elaborar la evaluación con poco tiempo.	El salir bien evaluado no representa reconocimiento ni pedagógico ni económico.	
	Completar un portafolio que no da cuenta del actual tipo de alumnos de aula.	No se enfoca la relación contextual que se da entre profesor - alumno y su entorno.	Sólo da respuesta a criterios de tecnócratas que no dan cuenta de la segmentación social y que en Educación está muy marcada.	
	La corrección del portafolio.	La no existencia de la retroalimentación.		
	El evaluador par no había sido evaluado.	Se compran los portafolios (es un negocio).	Los portafolios se hacen en conjunto.	
La referencia de terceros es uno de los aspectos muy importante.	Descripción de la unidad pedagógica: no se justifica como término evaluativo.	La reflexión pedagógica que viene siendo casi lo mismo que la autoevaluación.	La entrevista del evaluador par sólo lleva al nerviosismo.	
Todo este "proceso" para mí se convirtió en una nueva forma de retroalimentación y de trabajo cooperativo con el resto de mis colegas.	Es subjetivo en lo que respecta a la corrección del portafolio, pues muchas veces es realizado por personas que no son profesores.	No se ajusta a la realidad que se vive en una sala de clases, ya que todo, todo, todo el trabajo es un constructo teórico, ideal.	Es una buena instancia para mejorar mis prácticas ni la calidad de la educación chilena.	
Reflexión pedagógica	Grabación de una clase.			
Mide habilidades objetivas.	Es no vinculante.	Falta asesoría.	Es muy extenso.	
	Estrés innecesario.	No mide de manera objetiva mi desempeño.	El proceso de revisión del portafolio.	
Organizar: aumenta tus propios aprendizajes.	Al ser evaluador par con profesor del mismo sector de aprendizaje.	Informe de referencia objetiva, ser a un mismo sector.		

	Extenso.	Lejano.	Teórico.	Burocrático.
	Falta de tiempo.	Mucho gasto (de parte del evaluado).	No es objetiva.	
Le da un ordenamiento y una estructura fija al desarrollo de una actividad.	Es una actividad que realmente no refleja lo malo que puede ser el desempeño.	Por hacerse en paralelo con las clases provoca en los docentes una carga tensional mayor.	La Educación es un asunto muy complejo que no sólo tiene que ver con la evaluación de los docentes.	
	Lo que se escribe en el portafolio no lo pueden verificar en la práctica si se hace o no.	La clase filmada en muchas ocasiones es un montaje y no la realidad.	Es un sistema muy estresante.	Sistema poco objetivo.
	Exceso de trabajo.	Evaluación a partir de un marco.	Punitiva.	
	Sacar de la cotidianeidad al profesor para construir un instrumento que debe estar de acuerdo al establecimiento.	No refleja el trabajo pedagógico real.	Falta de tiempo. Presiona innecesariamente al profesor.	No es objetivo, puede cambiar el criterio en la comuna.
	Falta de objetividad.	Desapego de la realidad.	No contribuye al mejoramiento de la Educación así como está.	
	Demasiado extenso.	Ambicioso.		
	No tiene relación con el trabajo pedagógico.	Busca sólo sancionar.	No aporta nada al profesor.	
	Falta de tiempo para su confección.	Desconocimiento de la rúbrica.	Evalúa "un momento", capacidad o habilidad para expresarse.	
	Instrumentos no adecuados.	Es un instrumento demasiado rebuscado y confuso, poco práctico.		

	PARTE IV: CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ACTUAL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE							
3.- ¿Qué entiende por el Marco de la Buena Enseñanza?	1.- Postura respecto a lo planteado por el actual sistema evaluativo			1.- ser consecuencias del actual sistema de evaluación del				
	1.A La evaluación docente es una evaluación obligatoria	1.B El objetivo de la evaluación docente es fortalecer la profesión docente	1.C La evaluación docente contribuye a mejorar la calidad de la educación	1.A Control	1.B Desarrollo profesional	1.C Reconocimiento social	1.D Incremento salarial	1.E Escalafón docente
Un recuerdo de inicio, desarrollo y proceso realizado por unos pocos, que para el resto de nosotros apareció de repente como una novedad impuesta.	5	1	1	1	2	2	2	2
Da a conocer los lineamientos del quehacer docente y cómo debo trabajar dentro del aula.	4	2	1	1	2	1	2	2
Que es como una Biblia para los profesores.	1	1	1	1	1	1	2	2
	5	1	1	1	2	2	2	2
Sólo teoría.	5	1	1	1	2	2	2	2
	6	6	6	3	3	3	3	3
	4	1	2	1	2	1	2	2
Aquellos parámetros que deberían guiar la práctica docente.	2	1	1	3	3	3	3	3
Utopía.	5	3	1	1	1	1	1	1
	4	4	4	1	1	2	2	2
Son los parámetros que rige el actual sistema en la Educación en Chile.	6	6	6	3	3	3	3	3
	5	4	1	1	1	1	1	1
	5	1	1	2	1	1	1	1
	5	1	1	1	2	1	2	2
	1	4	4	1	2	1	2	1
Una guía para el trabajo docente.	4	2	1	2	1	2	1	1
	3	3	3	3	3	3	3	3
Un conjunto de dimensiones y características que el docente debe llevar a cabo en su labor docente.	5	4	2	1	2	2	2	2

Es un manual de mentiras.	1	1	1	1	2	2	2	2
	3	3	3	1	1	1	1	2
Es el que regula el proceso enseñanza-aprendizaje.	1	1	1	2	2	2	2	1
Un marco de referencia para el desempeño profesional.	5	1	1	1	2	1	2	1
	6	6	6	3	3	3	3	3
El aspecto teórico que ordena el gobierno para la Educación pública.	1	1	1	1	2	2	2	2
	5	1	1	1	1	1	1	2
	5	1	1	1	2	1	2	2
Idealista.	5	1	1	1	1	2	2	1
El que rige todo nuestro actuar.	5	1	1	1	2	2	2	2
Lo importante de crear un clima agradable en las alumnas; el respeto nuestro; diferencias en los tipos de inteligencia. Características personales del profesor y de las alumnas para lograr aprendizaje.	5	2	2	1	2	2	1	2
Todo lo que se debe tener en cuenta para tratar de lograr una enseñanza eficaz.	5	1	1	2	2	2	2	2
	2	2	2	1	2	1	1	1
El ideal de enseñanza que no siempre se puede lograr en todos los niveles: socio-económico y cultural.	1	3	2	1	1	2	2	1
Marco teórico de las formas de trabajo en el aula y las retroalimentaciones.	4	2	1	2	1	1	2	1
Mejora la calidad de la enseñanza.	5	3	2	1	1	2	2	2
Nos indica el quehacer educativo a desempeñar como profesional.	4	5	5	1	2	1	2	1

Este señala los aspectos básicos para generar aprendizajes de calidad en los estudiantes.	5	1	3	1	2	2	2	1
Las orientaciones y directrices pedagógicas por las cuales se deben regir los docentes.	4	4	2	1	2	1	2	1
La base sustancial del desarrollo y aplicación pedagógica en el aula y en la carrera profesional.	5	2	1	1	2	2	2	2
	5	2	2	1	2	1	1	1
Lineamiento técnico del proceso enseñanza - aprendizaje.	4	4	4	2	2	1	1	1
	4	2	2	2	2	1	1	1
	5	3	1	2	1	2	1	1
Es el contexto en donde se debería desarrollar el proceso enseñanza - aprendizaje.	3	1	1	1	2	2	2	2
Son políticas educacionales.	5	1	1	1	2	2	2	2
Son políticas educacionales.	1	5	5	1	2	2	2	2
Dominio de los contenidos.	5	1	1	1	2	2	2	2
Un ideal, marco filosófico.	4	4	3	1	2	2	2	2
Normas.	4	2	2	2	1	1	1	1
	5	5	5	2	2	1	1	1
Como referente para cursos ideales está muy bien, pero se dificulta su aplicación cuando las realidades son problemáticas.	1	1	1	1	1	1	1	1
Es un documento muy interesante, ideal y aplicable en un medio perfecto. Entiendo que es un referente para todo profesor en ejercicio, alcanzable si uno atendiera un grupo reducido de alumnos cada semana (Aproximadamente ochenta jóvenes).	2	2	2	1	1	1	1	1

Todo lo que un docente debe hacer para lograr mejores aprendizajes en sus alumnos, además de su desarrollo como profesional.	4	4	4	1	2	2	2	2
	5	3	4	1	1	1	1	1
El referente sobre las exigencias que deben tener nuestras prácticas pedagógicas en cada una de sus áreas y momentos. Los cuatro aspectos exigidos en la evaluación docente.	4	2	2	1	2	2	2	2
Da las pautas de cómo realizar de la mejor manera el proceso de enseñanza - aprendizaje.	1	2	1	1	2	2	2	1
Es un modelo que uno debe conocer para mejorar la enseñanza y así contribuir a mejorar la Educación.	3	2	2	1	1	1	1	1
Entrega los lineamientos para realizar clases planificadas y exitosas.	4	4	1	1	2	1	1	1
Marco teórico que señala básicamente la importancia de la motivación, el desarrollo y la evaluación de la acción docente pensando en el alumno y su entorno inmediato.	5	1	2	1	1	1	2	2
Son los lineamientos de cómo un profesor debe realizar una clase, una planificación, la relación con sus alumnos, etc.	3	2	2	1	1	1	2	2
Organización de un buen trabajo.	4	4	4	1	2	1	1	1
Una cantidad de lenguaje técnico que no facilita nuestra labor docente.	1	1	1	1	1	1	1	1
Son los aspectos que todo profesor debe saber y realizar para tener buenas clases, por lo tanto, los alumnos pueden tener una buena calidad de Educación.	2	3	4	2	1	1	2	1
Es un marco idealizado acerca del deber ser del proceso de enseñanza - aprendizaje, con buenos descriptores en cuanto a lo que debe planificarse, a lo que debe ser un buen ambiente para el aprendizaje y la responsabilidad.	5	1	3	1	2	1	1	1
Una serie de indicaciones de cómo debiera hacerse la planificación y la evaluación de mi trabajo, por alguien que no tiene experiencia real de la realidad en la Educación.	4	2	3	1	1	1	1	1

Texto que enmarca o se relaciona con un método para realizar una enseñanza de excelencia, pero de acuerdo a una realidad no existente en nuestro país.	5	1	1	1	2	2	2	1
Un sinnúmero de criterios pseudo técnicos que no refieren descripción alguna de los perfiles profesionales docentes en Chile. Una entelequia absurda surgida en el trasnoche de algún burócrata concertacionista.	5	1	1	1	2	1	2	2
Las etapas y/o condiciones que se requieren para realizar de la mejor forma posible el proceso enseñanza - aprendizaje.	2	2	2	2	2	1	2	2
Son los criterios, habilidades y competencias acordes a un sistema de Educación pública con crisis estructural, pero no revierte este daño producto de una política educacional profundamente equivocada.	5	1	1	1	1	1	2	1
Son los lineamientos necesarios para que el proceso de enseñanza - aprendizaje sea fructífero.	5	2	2	1	2	1	1	2
	3	4	2	1	2	2	2	1
Es la Biblia para el educador. Todos los docentes deberíamos tenerle a mano.	1	1	1	1	1	1	2	1
Como su nombre lo dice es un marco que nos indica el buen proceder del trabajo docente en los diferentes ámbitos.	5	1	1	1	2	2	2	1
Es la guía pedagógica, moral y ética por la cual nos debemos dejar guiar para lograr un crecimiento óptimo en los alumnos, tanto en su crecimiento emocional, intelectual, etc.	4	4	4	2	2	2	2	2
	1	5	4	2	1	1	1	1
El Marco de la Buena Enseñanza es un manual poco realista, que integra conceptos y teorías acerca del proceso de enseñanza.	5	2	2	1	2	2	2	2
Es un instrumento que contribuye al mejoramiento de la enseñanza. A evaluar desempeños y potenciar el desarrollo profesional y mejorar la calidad de la Educación.	5	5	5	1	2	1	1	1

	4	4	4	1	2	2	2	1
Constituye el marco teórico por el cual debemos regirnos para lograr una buena calidad de enseñanza.	5	2	2	1	1	1	1	1
Lineamientos que consideran todas las variables que se deben considerar para obtener logros positivos en la enseñanza de los educandos.	1	1	1	1	2	2	1	2
Como una guía de ayuda a los profesores, unificando criterios para desarrollar el proceso enseñanza - aprendizaje lo más cercano a nuestros alumnos y lograr así mejores resultados.	2	2	2	1	2	2	2	2
Documento utópico. No se ciñe a la realidad.	5	1	1	1	2	1	2	2
Es la base de la evaluación docente que es ley y tiene como objeto ¿mejorar y fortalecer la profesión docente?	1	1	1	1	2	2	2	2
Son las áreas que se presentan como fundamentales para lograr Educación de calidad.	2	2	2	2	1	1	1	1
Normativa del desempeño docente.	5	1	1	2	1	1	1	1
Reglamento o normas que se deben seguir para facilitar el aprendizaje de los alumnos.	3	1	1	1	1	2	2	1
	5	1	1	2	2	2	2	2
Bases fundamentales para el desempeño docente de acuerdo a los cuatro dominios.	5	2	2	1	2	1	1	2
Son los lineamientos (impuestos) que le indican a los profesores cómo deben realizar su trabajo.	5	1	1	1	2	2	2	2

PARTE V: CONSECUENCIAS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Las que debieran			2.- Profesores		3.-
desempeño docente			evaluados <i>competentes y destacados</i> favorecen más el aprendizaje		evaluados <i>básicos</i>
1.F Autocrítica	1.G Sanción	1.H Formativa para el docente	2.A ¿Considera que lo hacen?	2.B Justifique la respuesta	3.A ¿Considera que lo hacen?
2	1	2	1	La evaluación es subjetiva. Tengo colegas que por falta de tiempo y conocimientos que no se aplican en la realidad, no pudieron vaciar en la evaluación lo pedido, por lo tanto, no es la realidad entre lo evaluado y la realidad en el aula.	2
2	1	2	4	Porque tienen las competencias para demostrar en la práctica su labor.	2
1	1	2	1	No, porque cada profesor desarrolla su labor de acuerdo a los lineamientos que da el MINEDUC.	2
2	1	2	4	Si bien la evaluación no es justa, obviamente que contribuye en forma positiva, pero eso no significa que los que obtuvieron otra calificación, que pudo ser circunstancial, también no lo hagan.	2
2	1	2	1	La evaluación no sirve.	2
3	3	3	3		3
2	1	1	3		3
3	3	3	5		3
1	2	1	1	La evaluación no es objetiva. Hay docentes que son destacados y en el aula son malos.	2
1	1	2	3		2
3	3	3	5		3
2	1	1	2		2
1	2	1	1		2
2	1	1	1		2
1	1	2	3		1
2	1	2	2	No se refleja en la realidad.	2
3	3	3	1		2
1	1	2	2	Muchas veces se preparan para la evaluación.	2

2	1	2	1	Es preparada la evaluación, no es lo que se hace normalmente.	2
1	1	1	2	No tiene mucho que ver, pues no alcanzamos a planificar como corresponde por no haber instancias para hacerlo. También, no hay recursos para ser usados en aula.	1
1	1	1	1	No estoy de acuerdo.	2
2	1	2	5	No estoy segura...	2
3	3	3	5		3
2	1	2	1	Porque el porcentaje del portafolio es tan grande que cualquier persona que maneje los marcos a nivel teórico tendría una evaluación básica, competente o destacada; lo teórico no está en directa proporción con lo práctico (la sala de clases).	2
1	1	1	1		2
1	1	1	1		2
2	1	1	2	Es distinto escribir el portafolio que hacer las clases. Uno es la teoría y otro la práctica.	2
2	1	2	1	Porque tuvieron suerte de encontrar a alguien necesitado de dinero y se lo hicieron (pagaron).	2
2	1	2	2	Se ha visto que profesores bien evaluados tienen mala relación con las alumnas. Otros hacen un buen trabajo administrativo, pero no conocen a las alumnas.	2
2	1	2	2	No siempre se lleva a la práctica.	2
1	1	1	3	Es un incentivo a seguir mejorando el desempeño docente.	2
2	1	2	2	Le entregan dedicación y esfuerzo para lograr un mejor trabajo con los alumnos.	2
2	1	1	3	Al saber sus falencias en la evaluación mejoran con sus pares el proceso de aprendizaje.	2
1	1	2	4	Están mejor preparados que el resto.	2
1	1	2	4	Porque un buen profesor hace un buen alumno y, por ende, un buen rendimiento.	2

1	1	1	2	Existen profesores que teniendo una evaluación destacada, esto no se refleja en su trabajo en el aula.	2
1	1	1	2	El portafolio (incluyendo la clase filmada) es sólo una "foto" momentánea de un proceso y no representan a cabalidad el desarrollo profesional de cada docente.	2
2	1	2	4	Refleja en aula y resultados los procesos pedagógicos y de enseñanza - aprendizaje para docente-alumno.	2
1	1	2	1	Se elabora para el momento y posteriormente no se aplica, incluso una colega destacada está siempre con licencia médica.	2
2	2	2	2	Depende del material humano con el cual se trabaja; aún cuando el profesor utilice metodologías novedosas.	1
1	1	2	3		3
1	1	1	1	No siempre los destacados son los verdaderos profesionales de la educación.	2
2	1	2	1	La evaluación docente es un mero trámite, que no tiene nada que ver con el desempeño del docente. (Portafolios: elaboración de terceros).	2
2	1	2	1	La estructura de la prueba no ayuda a los alumnos de niveles de octavo a cuarto de Enseñanza Media.	2
2	1	2	1	La estructura de la prueba no ayuda a los estudiantes de octavo a cuarto medio.	2
2	1	2	1	No refleja el dominio de los contenidos.	2
2	1	2	1	No es una condición.	2
1	1	1	1	Portafolio muy tecnicista.	2
2	2	1	1		2
2	1	1	1	Los profesores evaluados en cualquier ítem, no son diferentes unos de otros, muchos de ellos evaluados como básicos sólo fallaron en los términos técnicos, pero en su quehacer diario muchas veces lo hacen mejor que los destacados.	2
2	1	1	1	Los profesores que fueron destacados no son mejores que los competentes e incluso en algunos aspectos tienen menos compromiso y dedicación a la tarea de educar que un profesor que obtuvo grado básico.	2

2	1	2	2	No siempre los profesores evaluados como competentes o destacados tienen mejores logros en el aprendizaje de sus alumnos, porque la evaluación docente sólo evalúa una clase que se muestra en el portafolio y no el trabajo de un año.	2
2	1	2	2	Considero que al ser evaluado como básico (es mi caso) también favorezco el aprendizaje de mis alumnos, y no es	2
2	1	2	1	Porque lo escrito en el portafolio y la clase filmada no siempre es una constante, sería más objetivo observar los resultados en término de las notas y los resultados académicos de nuestros alumnos, falta mucho para lograr cambios reales en los aprendizajes de los alumnos más vulnerables.	1
2	1	1	1	Porque considero que la evaluación es muy subjetiva y no evalúa el real trabajo que el profesor realiza en el aula.	2
1	1	2	1	Siempre he cumplido con mis obligaciones, pasar los contenidos obligatorios y una buena convivencia escolar.	2
1	1	1	2	Porque hay profesores que fueron evaluados como destacados y les hicieron otras personas los portafolios.	2
2	1	1	2	El escenario poco amistoso al ser presentado por las autoridades. Creo que mi experiencia dentro y fuera del país aporta mucho más a la innovación.	2
1	1	2	3		2
2	1	2	2	Pienso que a veces sólo se hará en papeles, pero se deja de lado lo que se hace en aula.	2
1	1	2	1	Un lenguaje técnico y el desarrollo de "clases ideales" dentro del portafolio no te llevan a ser un docente de calidad.	2
2	1	2	2	Porque tienen más clara la estructura de la clase y los objetivos de ésta. Además, desarrollan actividades de acuerdo a su realidad y tipos de alumnos.	2
1	1	1	2	Porque no es significativa la mejoría, estadísticas en nuestro Liceo lo demuestran.	2
1	1	1	2	Talvez porque mejoran el mecanismo o un mecanismo para planificar y evaluar mejor dentro de una realidad que no es o no existe, por lo menos dentro de la Educación municipalizada.	2

1	1	2	1	La falta de control y la inconsecuencia en la corrección de la evaluación rara vez tiene relación con la realidad.	2
1	1	2	1	Porque ... Un entrenamiento tipo el portafolio se contesta para obtener ... resultados, es una ficción de la ficción. Un ... monto de lo que es esta estupidez considerar lo contrario. Los mejores docentes reconocidos por los pares y los alumnos, que contestan con mayor sinceridad el portafolio son evaluados insatisfactorios o básicos.	2
2	1	2	2	Aún cuando el profesor tenga una evaluación competente o destacada, en gran medida el aprendizaje depende de las condiciones que trae el alumno(a); situación que en sólo cuatro años, es difícil de revertir.	2
1	1	1	1	No, porque la experiencia indica que considerando que la gran mayoría de los profesores fueron evaluados en esas dos categorías, la crisis que golpea a los alumnos se mantiene, debido a políticas educacionales mal diseñadas.	2
1	1	2	2	Va depender de varios factores.	2
2	1	1	1	No necesariamente, reitero que la actual evaluación docente es una radiografía del momento presente.	2
1	1	2	1	Hoy en día el portafolio es un instrumento muy conocido, por lo tanto, ha sido muy "manoseado".	2
2	1	2	1	No por participar en toda esta "churrada" que significó para mí la evaluación docente voy a favorecer el aprendizaje de mis alumnos. Soy profesional y como tal sé exactamente lo que debo hacer y lo que debo esperar de mis alumnos. Humildemente creo que debe haber cambios profundos a nivel del sistema, de la sociedad, que se realicen cambios considerando a los chilenos y no una copia de otros sistemas en donde son diferentes las personas, el entorno social, cultural, los recursos, etc.	2
2	1	2	2	Debe convertirse en una práctica constante, sólo así favorecerá el aprendizaje de los alumnos.	1
1	2	1	4	Generan nuevos aprendizajes.	2
1	1	2	1	En primer lugar, no estoy de acuerdo con el resultado de mi evaluación, ya que no refleja mi desempeño, por lo tanto, no creo que mis alumnos se beneficien de ello.	2
1	1	1	4	Nos ayuda a mejorar, planificar, organizar, generar constructos transferidos a los alumnos. Nos ayudan a mejorar nuestros como facilitadores, con nuestros (educandos).	2

2	1	2	2	La mayoría de los evaluados no sigue replicando lo que prepararon para una evaluación y filmación de la clase.	2
1	1	2	2	"Un poco", porque se espera que obtengan mejores resultados, pero los logros no dependen sólo de ellos, pues son muchos los factores que influyen en un buen o mal resultado, no sólo la dedicación y buena intención del profesor.	3
2	1	2	4	Sus capacidades son mejores, están mejor preparados y poseen un grado de "vocación" que les permite ser creativos e innovadores en el proceso educativo.	2
2	1	2	1	No depende de si un profesor sea evaluado como competente o destacado para favorecer el aprendizaje de sus alumnos, ya que pese a variadas estrategias, metodologías, etc. en muchas ocasiones no se logran producir los aprendizajes.	2
1	1	2	1	No evidencia el real desempeño profesional.	2
2	1	2	1	Puede haber mandado a hacer el portafolio por la presión y el tiempo. Debe cambiarse la forma de evaluar el sistema.	2
1	1	1	3	Los resultados son completamente azarosos y no reflejan capacidades reales. Pero no es el único factor que influye en el aprendizaje de un alumno.	2
1	2	1	2	En la medida que practique las prácticas pedagógicas en el aula.	3
2	1	2	2	Eso va a depender del ambiente en el que se desempeña el docente.	2
2	2	2	1	No se refleja en el rendimiento académico de los alumnos.	2
1	1	2	3	En muchos casos son los más comprometidos con sus alumnos y la Educación.	1
2	1	2	1	En lo que a mí concierne, el resultado en la evaluación no tiene que ver con que mis alumnos aprendan más o aprendan menos.	2

Profesores	
Los e insatisfactorios dificultan el aprendizaje	
3.B Justifique la respuesta	
No necesariamente, por lo anteriormente expuesto.	
Porque depende de su situación personal, de los tiempos, si son valorados por los entes superiores, etc.	
No, porque sencillamente el sistema de evaluación no permite ver realmente lo que hace un profesor en su trabajo.	
No siempre es así, hay excepciones, pero eso no quiere decir, por tan sólo una medición circunstancial que no sean buenos docentes.	
La evaluación es subjetiva.	
Dominan su disciplina.	
No se refleja en la realidad.	
El instrumento no refleja la capacidad y competencias del profesor evaluado.	
No siempre.	

No siempre representan el quehacer del profesor.	
Es falso, no se puede determinar.	
Lo digo por experiencia personal.	
Por lo anterior; las vivencias en la sala de clases no tienen relación con algo teórico, con el papel, con lo bonito de escribir unidades y contenidos.	
Son profesores que no hacen diferencia entre lo escrito y lo realizado.	
Yo soy una y me siento segura y tranquila con lo que sé y lo que soy profesionalmente.	
No siempre, hacen buenas clases, preparan clases, pero les cuesta redactar bien o no usan las terminologías nuevas.	
Son profesores competentes con experiencia muy válida, que no conocen lo último exigido por falta de perfeccionamiento.	
Pudo ser casual.	
La evaluación docente actual mide sólo al profesor y no considera las características de los distintos alumnos.	
A veces el portafolio no es corregido por las personas más idóneas y profesores excelentes salen mal evaluados.	
Son situaciones diferentes, el portafolio no refleja necesariamente el trabajo del aula.	
Pueden faltar experiencias que se suplen con asesorías o apoyo en el aula, por ejemplo.	

Profesores que han sido evaluados en estas dos categorías logran muy buenos resultados de aprendizaje en sus alumnos, lo que demuestra que la evaluación no refleja los aprendizajes de sus estudiantes.	
Idem anterior.	
Deberían reforzar, retroalimentar, mejorar con recursos adecuados a los docentes.	
Obtienen resultados académicos mejores con sus alumnas.	
Deben perfeccionar sus prácticas pedagógicas.	
Idem.	
Son iguales o mejores que los profesores destacados.	
Son iguales o mejores que los evaluados destacados.	
No tiene relación con los contenidos que el profesor debe dominar.	
Hay muy buenos profesores que no conocen un instrumento o menos técnicas de planificación (teoría) con muy buena metodología y práctica.	
Muchos son excelentes educadores y que además dominan cabalmente sus disciplinas, no es culpa de ellos el no dominar el lenguaje técnico requerido.	
Por la misma razón anterior, se da más énfasis a los términos técnicos y clase ideales "en el papel" que a la realidad de aula.	
Personalmente, observo que una colega evaluada como básica, trabaja en forma creativa, hace clases maravillosas que rompen con lo clásico. La autonomía y su espíritu creativo, provocaron un desajuste con el portafolio del MINEDUC.	

Porque a lo mejor no dedicaron el tiempo suficiente para desarrollar el portafolio.	
No, por lo explicado anteriormente, lo básico es un accidente, en nada aminora mis competencias profesionales y humanas.	
Porque el colega se desmotiva y pierde entusiasmo por enseñar, al final eso es lo que más pesa a la hora de obtener resultados en nuestros alumnos.	
Porque no considero a la evaluación docente justa ni objetiva, para mi opinión no sirve, no mide.	
No refleja para nada la calidad del profesor frente a los alumnos con el portafolio y la evaluación docente.	
Hay profesores que salen básicos y, sin embargo, hacen unas clases muy superiores a los que salen destacados.	
Una persona con alta experiencia debe ser evaluada de otra manera más consistente.	
Hay que ser responsable de lo que se entrega en el aula y la forma de aprender de nuestros alumnos.	
La mayor dificultad dentro del portafolio es cómo se entrega la información y no si tú desarrollas un trabajo de calidad y con logros aceptados.	
Porque muchas veces salen básicos muy buenos profesores que tuvieron mal una parte del portafolio y por eso salieron evaluados básicos. Como dije anteriormente, no es una evaluación objetiva.	
Porque los rendimientos en los cursos que atienden no son significativamente más bajos que los de sus pares competentes.	
Muchos profesores que fueron evaluados básico se desempeñan o tienen un mejor desempeño frente al alumno de Educación municipal que algunos que fueron evaluados destacado.	

Por la misma respuesta anterior.	
Por lo expuesto anteriormente.	
Los resultados de la evaluación, muchas veces, no responden a la realidad del trabajo docente. He observado que muchas veces profesores(as) con gran manejo en mejorar los aprendizajes son evaluados básicos e insatisfactorios.	
El problema es de fondo y el factor "profesor" es uno, pero no es el de fondo. El problema es estructural.	
Va a depender de la autocrítica que el profesor tenga respecto a su propio trabajo.	
No necesariamente; pues no significa que estos docentes sean malos, ya que el instrumento no determina ello.	
Conozco profesores muy dedicados y comprometidos con su trabajo y que luego de los resultados... sólo les trajo consigo decepción, angustia, etc.	
Sus limitaciones se convertirán en las limitaciones de sus alumnos.	
Tienen poca reflexión, aplican mal su conocimiento.	
Conozco el caso de profesores evaluados como básicos que son excelentes profesores. La evaluación docente no refleja el trabajo que ellos llevan a cabo en el aula.	
Sólo deben aclarar, planificar y mejorar sus prácticas pedagógicas. Deben fortalecer aspectos negativos.	

Siguen haciendo lo mismo que prepararon para ser evaluados y filmados.	
Sí y no, pues el resultado de su evaluación, que es una situación puntual, puede deberse a múltiples factores. Ejemplo: que no tuvieron el suficiente tiempo para dedicarle a ese trabajo, que no quisieron dedicarle más tiempo. Que hubo factores que les jugaron en contra, que simplemente, no lo hicieron, etc. Son muchos los profesores que, para hacerse un sueldo, tienen que trabajar doble jornada y más.	
Porque muchas veces el resultado de su evaluación se debió al proceso tensional que les jugó en contra en el momento de ser evaluados. Sé que existen profesores básicos e insatisfactorios que en sus clases logran más que uno, a veces.	
No siempre los profesores evaluados como básicos e insatisfactorios tienen dificultades para favorecer el aprendizaje, ya que esta evaluación no verifica realmente si el docente realiza aprendizajes significativos en sus estudiantes. Hay muchas variables que no se consideran.	
No evidencia el real desempeño profesional.	
No hay concordancia entre lo que haces y el resultado de la evaluación.	
Porque puede reflejar desinterés por la evaluación propiamente y no falta de capacidad para favorecer el aprendizaje de los alumnos.	
En primer lugar, no es un instrumento objetivo, ya que no presenta la situación real de la asignatura. Segundo, no debe ser aplicable en forma pareja.	
No se aprecian las diferencias académicas entre los docentes.	
En la mayoría de los casos no manejan los contenidos o metodologías... A veces, manejan contenido, pero no son capaces de entregarlo a sus alumnos.	
He conocido a excelentes docentes, con buenísimos resultados en sus alumnos en rendimiento y en lo personal y aún así fueron evaluados básicos por el actual sistema.	

ANEXO 16

Análisis estadístico de las respuestas del cuestionario de opinión.

	Página
Parte 1: Tablas y gráficas de correlaciones respecto a la motivación.	2 - 6
Parte 2: Pruebas estadísticas.	7 - 10

PARTE 1: TABLAS Y GRÁFICAS DE CORRELACIONES RESPECTO A LA MOTIVACIÓN.

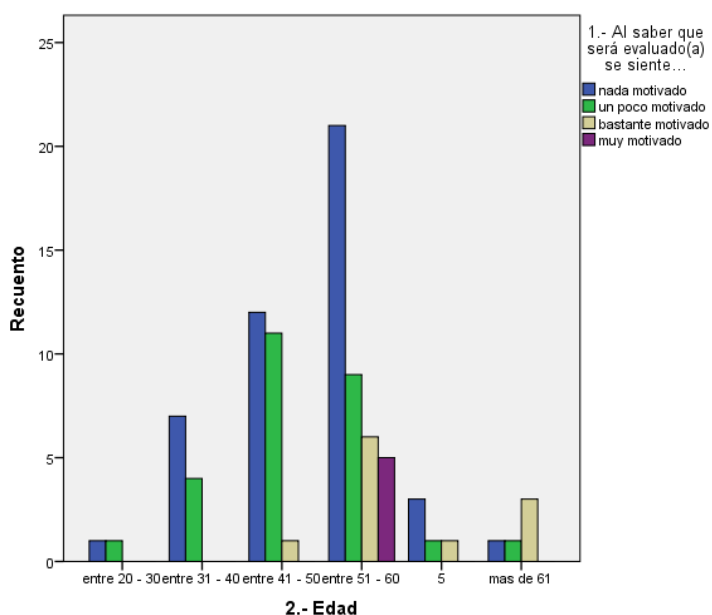
▪ *Motivación y edad.*

Aplicando una correlación simple bivariada, nos encontramos con que hay una correlación baja, pero significativa de tipo positiva. Es decir, a mayor edad más motivación.

		2.- Edad	1.- Motivación
2.- Edad	Correlación de Pearson	1	,245*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	88	88
1.- Grado de motivación	Correlación de Pearson	,245*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	88	88

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tal como podemos apreciar en el siguiente gráfico, en general hay una desmotivación por la evaluación. Sin embargo, El grupo que se concentra entre los 51 y 60 años presenta un porcentaje mayor de valoración positiva con relación a los grupos más jóvenes.



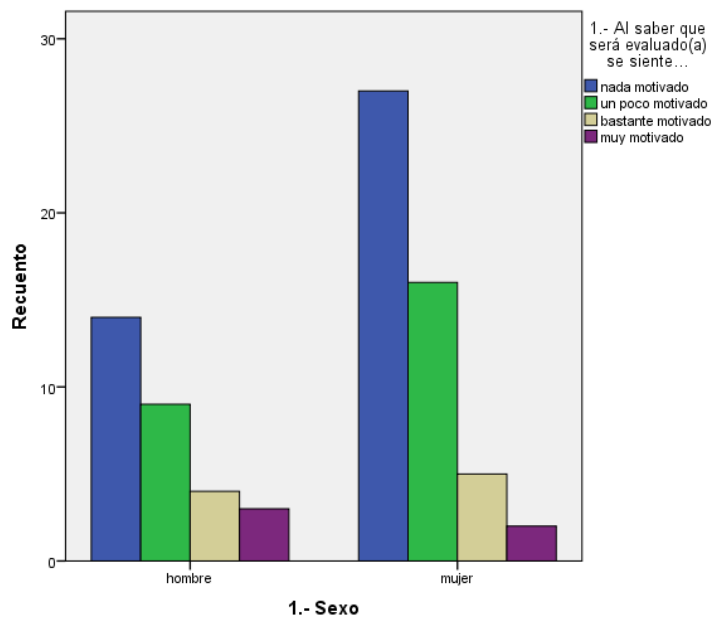
▪ **Motivación y género.**

La correlación entre el género y la motivación del profesorado es la que se muestra en la tabla siguiente:

		1.- Género	1.- Motivación
1.- Género	Correlación de Pearson	1	-,084
	Sig. (bilateral)		,435
	N	88	88
1.- Grado de motivación	Correlación de Pearson	-,084	1
	Sig. (bilateral)	,435	
	N	88	88

Así pues, no existe una correlación significativa entre estas dos variables: motivación y género.

En base a estos resultados podemos señalar que la correlación entre el género y la motivación del profesorado es nula, tal como lo ilustra el gráfico que sigue.

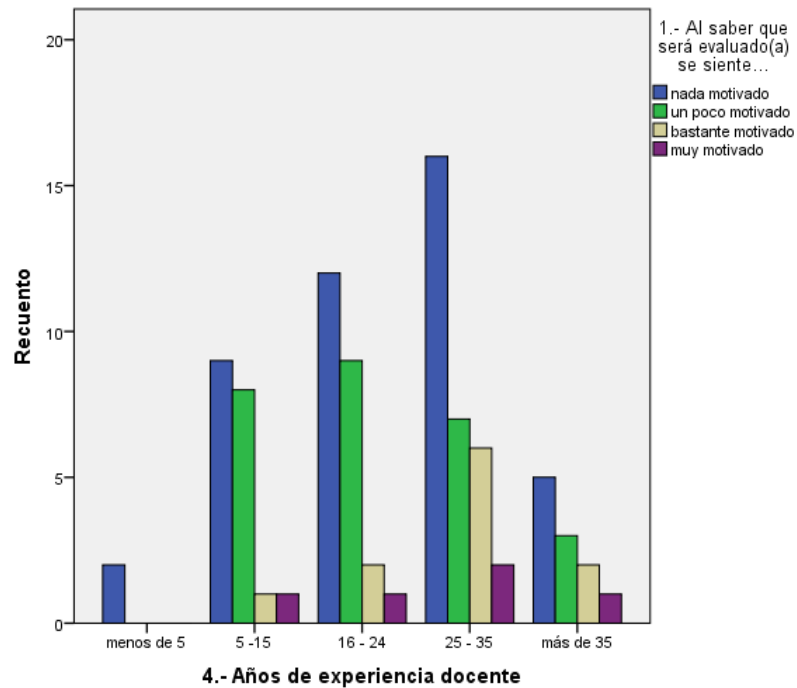


▪ **Motivación y años de experiencia docente.**

La correlación de Pearson señala que la correlación es inferior al 12,5 % y la significación está muy por sobre el 0,05% (es de 24.9%).

		4.- Años de experiencia	1.- Motivación
4.- Años de experiencia	Correlación de Pearson	1	,125
	Sig. (bilateral)		,249
	N	87	87
1.- Grado de motivación	Correlación de Pearson	,125	1
	Sig. (bilateral)	,249	
	N	87	88

Por tanto, no hay correlación significativa entre los años de experiencia docente y el grado de motivación del profesorado, tal como se aprecia en el siguiente gráfico.

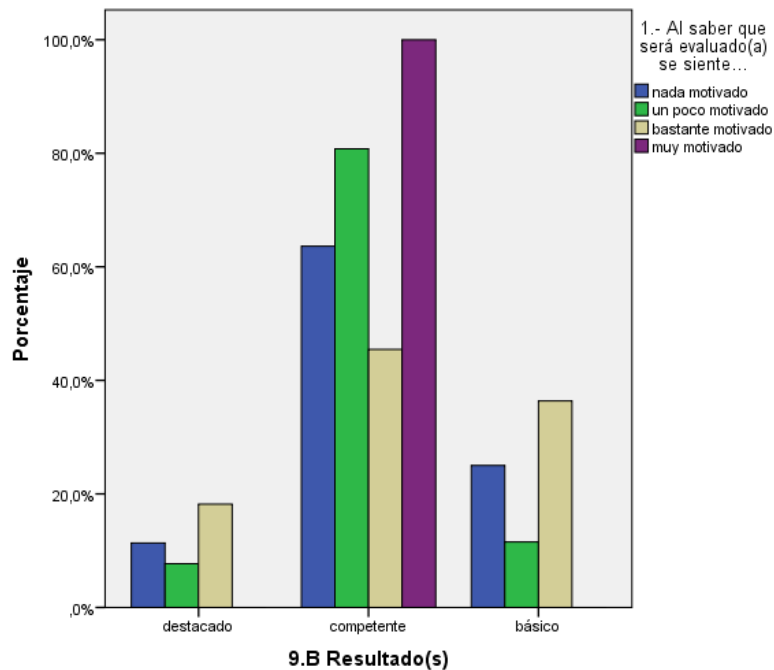


▪ **Motivación y resultado alcanzado en la evaluación.**

La correlación de Pearson señala que la correlación es inferior al 3,8 % y la significación está muy por sobre el 0,05% (es de 73.1%).

		1.- Motivación	9.B.- Resultado
2.- Motivación	Correlación de Pearson	1	-,038
	Sig. (bilateral)		,731
	N	88	86
9.B.- Resultado en la evaluación	Correlación de Pearson	-,038	1
	Sig. (bilateral)	,731	
	N	86	86

Así pues, con relación al resultado alcanzado en la evaluación y el grado de motivación percibido no hay correlación, tal como lo ilustra el gráfico que sigue.



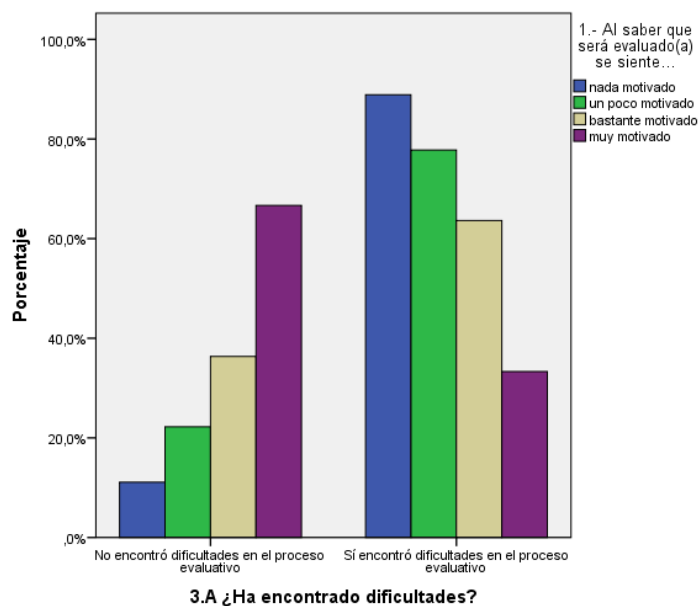
▪ **Motivación y dificultades.**

Hay una correlación significativa del 30,1% y con un grado negativo (*es significativa por un tema estadístico*, pues la valoración positiva es No y la negativa es Si).

		1.- Motivación	3.A.- ¿Ha encontrado dificultades?
2.- Motivación	Correlación de Pearson	1	-,301**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	88	86
3.A.- ¿Ha encontrado dificultades?	Correlación de Pearson	-,301**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	86	86

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Por tanto, en cuanto a la correlación entre la percepción de dificultades encontradas durante el proceso evaluativo y el grado de motivación, podemos señalar, tal como lo ilustra el gráfico, que los profesores evaluados que han tenido menos dificultades perciben un mayor grado de motivación a ser evaluados que los docentes que sí han encontrado dificultades.



PARTE 2: PRUEBAS ESTADÍSTICAS.

- *Prueba de normalidad.*

En esta prueba todas las respuestas superan la significación del 5%. Con excepción de la pregunta 5 “Asignatura(s) que imparte en este o en otro(s) establecimiento(s)” que es nominal. Aun así, el rango sigue siendo de normalidad.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Parámetros normales ^{a,b}		Diferencias más extremas			Z de KS	Sig. asintót. (bilateral)
		Media	Desviación típica	Absoluta	Positiva	Negativa		
Encuestado	88	-	-	-	-	-	-	-
1.- Sexo	88	1,75	,611	,318	,250	-,318	2,982	,000
2.- Edad	88	3,58	1,047	,235	,230	-,235	2,209	,000
4.- Años de experiencia docente	86	2,62	1,303	,205	,205	-,181	1,902	,001
5.- Asignatura(s) que imparte en este o en otro(s) establecimiento(s)	88	5,19	4,025	,173	,173	-,149	1,623	,010
6.A carga h Semanal	88	3,03	,556	,445	,445	-,419	4,174	,000
6.B carga Semanal total	88	2,50	,858	,379	,379	-,246	3,557	,000
7.- ¿Se ha evaluado con actual sistema?	88	1,00	,000 ^c					
9.A Años evaluados	87	5,90	,850	,307	,233	-,307	2,864	,000
9.B Resultado(s)	86	2,10	,554	,366	,366	-,320	3,391	,000
1.- Al saber que será evaluado(a) se siente...	88	1,73	,893	,304	,304	-,208	2,847	,000
3.A ¿Ha encontrado dificultades?	86	1,80	,401	,491	,311	-,491	4,558	,000
4.B Cumplir una obligación	85	3,75	1,344	,232	,177	-,232	2,136	,000
4.C Una oportunidad de retroalimentación profesional	84	2,87	1,446	,178	,178	-,164	1,636	,009
5.A ¿La evaluación docente es un proceso o un suceso?	85	1,92	,966	,395	,395	-,240	3,646	,000
1.A Portafolio	85	2,35	1,351	,227	,227	-,183	2,089	,000
1.A.1 Descripción unidad pedagógica	84	3,06	1,264	,295	,180	-,295	2,707	,000
1.A.2 Evaluación unidad pedagógica	84	3,01	1,313	,298	,172	-,298	2,731	,000
1.A.3 Reflexión pedagógica	84	2,85	1,313	,215	,169	-,215	1,973	,001
1.A.4 Grabación de una clase	85	2,34	1,323	,249	,249	-,155	2,294	,000
1.B Pauta de autoevaluación	86	3,14	1,373	,281	,150	-,281	2,606	,000
1.C Entrevista evaluador par	86	2,36	1,264	,205	,205	-,147	1,904	,001
1.D Informe de referencia de terceros	85	2,51	1,250	,180	,180	-,148	1,659	,008
4.1.A La evaluación docente es una evaluación obligatoria	85	3,72	1,517	,260	,199	-,260	2,396	,000
4.1.B El objetivo de la evaluación docente es fortalecer la profesión docente	85	2,14	1,292	,247	,247	-,189	2,274	,000
4.1.C La evaluación docente contribuye a mejorar la calidad de la educación	85	1,95	1,214	,278	,278	-,216	2,562	,000
5.1.A Control	83	1,20	,406	,488	,488	-,307	4,448	,000
5.1.B Desarrollo profesional	83	1,64	,483	,411	,268	-,411	3,747	,000
5.1.C Reconocimiento social	83	1,46	,501	,362	,362	-,318	3,295	,000
5.1.D Incremento salarial	83	1,63	,487	,405	,275	-,405	3,691	,000
5.1.E Escalafón docente	83	1,48	,503	,349	,349	-,331	3,181	,000
5.1.F Autocrítica	83	1,54	,501	,362	,318	-,362	3,295	,000
5.1.G Sanción	83	1,08	,280	,534	,534	-,381	4,867	,000

5.1.H Formativa para el docente	83	1,64	,483	,411	,268	-,411	3,747	,000
2.A profesores competentes ¿Considera que lo hacen?	84	1,83	,980	,279	,279	-,197	2,554	,000
3.A Profesores insatisfactorios ¿Considera que lo hacen?	80	1,93	,265	,536	,389	-,536	4,798	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

c. La distribución no tiene varianza para esta variable. No es posible realizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

▪ **Prueba de chi cuadrado para todas las preguntas cualitativas.**

En esta prueba todas las respuestas de escala y ordinales superan la prueba de confiabilidad, con excepción de la pregunta 4.c “Una oportunidad de retroalimentación”, la cual debió ser *anulada*.

En el caso de las preguntas 5.1.A a la pregunta 5.1.D son dicotómicas y excluyentes, por lo tanto, no se pueden validar con la prueba de χ^2 . Y por eso se explica el valor de significación sobre 0,05 (asintótica).

Inclusive en la prueba de confianza del 99% podemos ver que sólo 3 respuestas están levemente sobre el valor de 0.01.

En conclusión, la prueba de Chi cuadrado demuestra la validez y la confiabilidad del instrumento.

Estadísticos de contraste

	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.	Sig. Monte Carlo		
				Sig.	Intervalo de confianza al 99%	
					Límite inferior	Límite superior
1.- Sexo	30,091 ^a	2	,000	,000 ^b	,000	,000
2.- Edad	77,818 ^c	5	,000	,000 ^b	,000	,000
4.- Años de experiencia docente	12,953 ^{c,j}	4	,012	,011 ^b	,008	,014
5.- Asignatura(s) que imparte en este o en otro(s) establecimiento(s)	55,864 ^d	14	,000	,000 ^b	,000	,000
6.A carga h Semanal	242,341 ^e	4	,000	,000 ^b	,000	,000
6.B carga Semanal total	108,364 ^e	4	,000	,000 ^b	,000	,000
9.A Años evaluados	75,126 ^f	4	,000	,000 ^b	,000	,000
9.B Resultado(s)	49,558 ^g	2	,000	,000 ^b	,000	,000
1.- Al saber que será evaluado(a) se siente...	43,818 ^h	3	,000	,000 ^b	,000	,000
3.A ¿Ha encontrado dificultades?	31,442 ^j	1	,000	,000 ^b	,000	,000
4.B Cumplir una obligación	28,235 ^k	4	,000	,000 ^b	,000	,000
4.C Una oportunidad de retroalimentación profesional	1,357 ^l	4	,852	,865 ^b	,856	,874
5.A ¿La evaluación docente es un proceso o un suceso?	41,247 ^m	2	,000	,000 ^b	,000	,000
1.A Portafolio	29,059 ^k	4	,000	,000 ^b	,000	,000

1.A.1 Descripción unidad pedagógica	39,452 ^l	4	,000	,000 ^b	,000	,000
1.A.2 Evaluación unidad pedagógica	39,452 ^l	4	,000	,000 ^b	,000	,000
1.A.3 Reflexión pedagógica	12,548 ^l	4	,014	,014 ^b	,011	,016
1.A.4 Grabación de una clase	23,412 ^k	4	,000	,000 ^b	,000	,001
1.B Pauta de autoevaluación	28,070 ^j	4	,000	,000 ^b	,000	,000
1.C Entrevista evaluador par	20,163 ^j	4	,000	,001 ^b	,000	,001
1.D Informe de referencia de terceros	14,353 ^k	4	,006	,007 ^b	,005	,009
4.1.A La evaluación docente es una evaluación obligatoria	40,824 ^k	4	,000	,000 ^b	,000	,000
4.1.B El objetivo de la evaluación docente es fortalecer la profesión docente	39,176 ^k	4	,000	,000 ^b	,000	,000
4.1.C La evaluación docente contribuye a mejorar la calidad de la educación	58,824 ^k	4	,000	,000 ^b	,000	,000
5.1.A Control	28,928 ⁿ	1	,000	,000 ^b	,000	,000
5.1.B Desarrollo profesional	6,373 ⁿ	1	,012	,016 ^b	,013	,019
5.1.C Reconocimiento social	,590 ⁿ	1	,442	,518 ^b	,505	,531
5.1.D Incremento salarial	5,313 ⁿ	1	,021	,029 ^b	,024	,033
5.1.E Escalafón docente	,108 ⁿ	1	,742	,829 ^b	,820	,839
5.1.F Autocrítica	,590 ⁿ	1	,442	,518 ^b	,505	,531
5.1.G Sanción	57,361 ⁿ	1	,000	,000 ^b	,000	,000
5.1.H Formativa para el docente	6,373 ⁿ	1	,012	,016 ^b	,013	,019
2.A profesores competentes ¿Considera que lo hacen?	32,190 ^o	3	,000	,000 ^b	,000	,000
3.A Profesores insatisfactorios ¿Considera que lo hacen?	57,800 ^p	1	,000	,000 ^b	,000	,000

ANEXO 17

**Respuestas a las preguntas abiertas del
cuestionario de opinión.**

1. Anote entre 3 y 6 palabras que den cuenta de los sentimientos que afloran en Usted durante el periodo en que es evaluado(a). (Desarrollo del portafolio, reflexión y valoración de su propio desempeño, entrevista, etc.).

Preocupación	Ansiedad	Ofensa	Ansiedad
Desaliento	Desmotivación	Incertidumbre	Forzado
Tedio	Desmotivación	Responsabilidad	Incertidumbre
Angustia	Fastidio	Cansancio	Temor
Preocupación	Ansiedad	Ansiedad	Confianza
Estrés	Angustia	Inseguridad	Nerviosismo
Preocupación	Presión	Estrés	Responsabilidad
Incertidumbre	Preocupación	Estrés	Inseguridad
Estrés	Angustia	Agotamiento	Tensión
Angustia	Incertidumbre	Inseguridad	Angustia
Ansiedad	Preocupación	Angustia	Agonía
Estrés	Angustia	Angustia	Impotencia
Estrés	Angustia	Responsabilidad	Preocupación
Estrés	Temor	Sobrecarga	Presión
Estrés	Estrés	Estrés	Apremio
Desconfianza	Cansancio	Expectación	Agobio
Cansancio	Estrés	Incertidumbre	Impotencia
Estrés	Presión	Aflicción	Perplejidad
Entusiasmo	Inseguridad	Inseguridad	Desinterés
Cansancio	Preocupación	Malestar	Exigencia
Estrés	Estrés	Sobrecarga	Presión
Nerviosismo	Estrés	Cansancio	Ansiedad
Preocupación	Estrés	Desconcierto	Molestia
Estrés	Presión	Indiferencia	Preocupación
Nerviosismo	Nerviosismo	Presión	Esperanza
Inseguridad	Nerviosismo	Preocupación	Inseguridad
Ansiedad	Desconfianza	Tensión	Nerviosismo
Inseguridad	Preocupación	Desilusión	Estrés
Estrés	Sobrecarga	Desilusión	Nerviosismo
Estrés	Agobio	Sobrecarga	Estrés
Impotencia	Ansiedad	Desconfianza	Presión
Impotencia	Asombro	Preocupación	Frustración
Angustia	Estrés	Impotencia	Tribulación
Presión	Inquietud	Nerviosismo	Interés
Molestia	Confusión	Impotencia	Enojo
Molestia	Cansancio	Indignación	Confusión
Angustia	Ansiedad	Preocupación	Decepción
Expectación	Ansiedad	Preocupación	Ansiedad
Urgencia	Ansiedad	Motivación	Decepción
Angustia	Desmotivación	Desmotivación	Obligación
Atochamiento	Desmotivación	Presión	Cuestionamiento
Malestar	Insatisfacción	Presión	Preocupación
Obligación	Cansancio	Inquietud	Cansancio
Deseo	Miedo	Decepción	Incomprensión
Estrés	Responsabilidad	Desagrado	Injusticia
Preocupación	Duda	Desagrado	Desmotivación

Presión	Agobio	Agotamiento	Nerviosismo
Estrés	Apremio	Decepción	Responsabilidad
Pereza	Agobio	Angustia	Intranquilidad
Apremio	Mortificación	Estrés	Desánimo
Desesperación	Desagrado	Motivación	Estrés
Obligación	Preocupación	Incertidumbre	Interés
Incertidumbre	Sometimiento	Desvalorización	Desvalorización
Estrés	Cansancio	Cansancio	Angustia

2. ¿Qué dificultades ha encontrado?

Poco tiempo para desarrollar el proceso.
Tiempo necesario.
No tener suficiente información.
Falta de tiempo.
Por tener dos trabajos, poco tiempo para realizar el portafolio (debía hacerlo en mi poco tiempo libre).
No saber cómo realizar el portafolio.
Falta de tiempo.
Tiempo para preparar el portafolio.
Tiempo disponible para el trabajo del portafolio.
Clases y desarrollo del portafolio.
Sin tiempo para trabajar en lo que piden.
Tiempo
Falta de tiempo.
Falta de información y apoyo.
Conceptos técnicos que no manejaba aún.
Falta tiempo destinado a llenar tanto dato que diste en las clases reales que se imparten día a día.
Sin horas para trabajar.
Poco apoyo en instrucción.
Poco apoyo en información.
La presión ejercida produce estrés.
La terminología nueva en Educación.
Tiempo asignado cero.
Poco tiempo.
Falta de tiempo por la carga horaria.
Poca claridad, ya que lo mismo se pregunta de formas diferentes.
Falta de tiempo para realizarlo.
Tiempo: horarios son simultáneos a carga horaria y profesional.
Falta de tiempo.
Tiempo: es complicado estar organizando el material del portafolio y el trabajo en el aula.
Falta de tiempo.
Falta de tiempo para dedicarse a un proceso largo, que involucra el tiempo familiar del docente.
Falta de orientación respecto a lo que se pedía.
Falta de orientación.
Preguntas que no tienen que ver con mi práctica docente.
Poco tiempo para realizarla.
Gran sobrecarga laboral.
Tiempo para realizar todo lo que se pide.
Tiempo para dedicar a la reflexión, a la redacción, a la recopilación de información, a comprender intenciones, etc.

El año en que me evalué fue la primera vez que se evaluaron los profesores de Enseñanza Media, por lo tanto, no teníamos un modelo para guiarnos, lo que dificultó que el trabajo se hiciera en menos tiempo.
Tengo la impresión de no haber sido evaluado con objetividad, aún cuando reconozco fallas detectadas en mí.
Falta de tiempo para reflexionar sobre las propias prácticas pedagógicas.
Falta de tiempo.
Escasez de tiempo
Entrevista evaluador par de otra área.
Falta de tiempo.
Un lenguaje técnico desconocido.
Falta de tiempo.
Fundamentalmente, nosotros no tenemos un sistema proporcional a lo que se nos pide, ya que la mayor parte del tiempo estamos con los alumnos en la sala y no nos queda tiempo para el análisis ni para la reflexión pedagógica.
No se entrega el tiempo para realizar la evaluación, márgenes predeterminados.
Falta de tiempo: que debe ser utilizado en mis horas laborales.
Desatender otras materias.
Tiempo. Es poco el tiempo real que se determina para llenar formularios que no tienen sentido pedagógico.
Problemas personales (fallecimiento de mi madre)
Disponer de un tiempo adecuado para la realización de la gran cantidad de trabajo extra que sugiere la realización de este proceso.
Poco tiempo.
Falta de tiempo para realizar el portafolio.
Falta de tiempo (implica demasiado). En el momento de ser evaluado tenía cuarenta o más horas de clases, estaba haciendo un curso en la Universidad del Bío -Bío, etc.
Falta de tiempo para hacerlo de manera distensionada, porque se debe realizar en paralelo con todos las actividades de la asignatura.
Falta de tiempo para desarrollar el portafolio y cumplir con las funciones académicas diarias.
Falta de conocimiento para realizar planificación.
Falta de tiempo, pero sobre todo sentí que te sacaban del aula para construir un instrumento que en el fondo es mantener el porque debes responder de acuerdo a ello (falso, teatro, etc.). Creo que es el instrumento más complejo de. Las críticas son en contra de la forma.
Falta de tiempo.
Falta de tiempo adecuado que permita desarrollar el portafolio.
Falta de tiempo.
Falta de tiempo para elaborar los informes según el criterio que sería considerado para evaluar.
Poco tiempo.
Terminología que se ocupa sólo en este proceso, no en la sala de clases.
Nivel en que se debe ser evaluado.(A veces, por dos horas debe evaluarse en ese nivel).
Falta de acompañamiento u orientación técnica.
Trabajo extra.
Incertidumbre ante preguntas de curriculum.
Presión de trabajo y evaluación.
Poco tiempo.
Poco tiempo para dedicarle
Poca información del proceso.
Dificultades por nuevos conceptos y metodologías (portafolio).
Plazos simultáneos a carga horaria.
Falta de información.
Falta de claridad de objetivos y contenidos respecto a lo que se requería.
Falta de claridad de objetivos y contenidos respecto a lo que se requería.

Establecimiento no apoya con horas para realizar portafolio.
Estaba embarazada y con un estado de permanente malestar y náuseas.
Mucho tecnicismo en los términos que se deben usar.
El jefe de UTP no contribuyó en este proceso.
Poca disposición y flexibilidad de parte del empleador para trabajar la evaluación.
Preguntas muy ambiguas en la reflexión.
Dar tiempo sólo para realizar el portafolio, es decir, disminuir la carga horaria.
No existe margen de opinión.
Las capacitaciones para conocer el proceso fueron post-evaluación, lo que debe ser antes.
No poder exponer puntos de vista personales.
Falta de tiempo para realizar la planificación.
Saber que no conducirá precisamente al mejoramiento de la Educación.
Los criterios que se emplean a partir del dominio son seleccionados por el CP (corrector de portafolio) y P (par) a su antojo y con mucho detalle.
Información confusa, poco clara.
Formato de planificación distinto al ocupado en el Liceo.
Desconocimiento de utilidad del portafolio.
Recursos digitales no disponibles en todos los instantes del desarrollo.
Falta de formación y capacitación.
Falsedad en la realidad que se describe.
Poco tiempo en la filmación de la clase.
Sistema de evaluación totalmente acotado a cosas no discutidas.
No contar con tiempo.
Tener que completar un documento con información lejos de la realidad del aula.
Proceso burocrático.
Ninguna indicación sobre la entrevista.
Sobreexigirme.
Poco clara en los objetivos y fines.
El aplicar la clase planificada se escapa al tiempo de planificación real.
Saber anticipadamente que toda esta pérdida de tiempo no conduciría a nada.

3. ¿Sugiere alguna(s) idea(s) para superar esta(s) dificultad(es)?

Mayores facilidades desde los estamentos direccionales de la comuna para todo el proceso, que sean parte de la norma.
Dar más tiempo.
Cambiar el sistema de evaluación.
Otorgar horas adicionales para el desarrollo del portafolio.
Que el portafolio (preparación) sea dentro de nuestra carga horaria.
Realizar una evaluación en concordancia con la verdadera práctica docente.
Una prueba de conocimientos del sector y didáctica.
Tiempo dentro de la carga horaria el año de la evaluación.
Tiempo para preparar portafolio.
Dar horario para realizar el portafolio.
Dar tiempo.
Capacitación, con personas adecuadas.
Mayor transparencia en el proceso.
Prepararnos como lo están haciendo ahora, luego de haber salido básica. Para enfrentar mejor la elaboración del portafolio.
Sí, que la evaluación se haga directamente al aula y así evitar tanto derroche de tiempo en idear la clase perfecta que no existe realmente, por los imponderables de la cotidianidad del trabajo que efectivamente se realiza.
Usar un sistema más simple.
Que se acepten algunas rutinas que uno usa frecuentemente y que se dice lo mismo con otra palabra o sigla.
Tiempo asignado.
Otorgar tiempo adicional.
Asignar tiempo real para efectuarlo.
Periodos oficialmente otorgados.
Dejar horas de colaboración para trabajar en elaboración de portafolio.
Ser evaluado sólo en el aula con observaciones, sugerencias para mejorar.
Informar.
Un procedimiento que refleje el quehacer diario del profesional, con instrumentos más adecuados.
Orientación clara de especialistas en la materia.
Orientación clara de especialistas en el tema.
Asignar horas para realizar el portafolio.
Que la elaboración de tan exigente portafolio, contemple un tiempo del horario de clases del trabajo.
Cuando un profesor sea evaluado, otorgar más tiempo para este trabajo.
Que se considere en la carga horaria el tiempo para trabajar en el portafolio.
Sí, creo que sería bueno que el jefe de UTP aportara con sus conocimientos en el proceso de evaluación del docente.
Otorgar mayor tiempo al profesor para que se dedique a trabajar en el portafolio.
Disponer de un espacio para trabajar los instrumentos de evaluación.
Preguntas más dirigidas, no abiertas.
Facilidades en el horario, en el establecimiento que esté.
Obvio, que sea del área o poder rechazar si no hay garantías.
Perfeccionamiento.
Otorgar más tiempo a los docentes.
Aumentar significativamente las horas no lectivas para que planifiquemos mejor, evaluemos de mejor manera y mejoremos nuestro proceso. Ejemplo: cincuenta por ciento de horas no lectivas.
Consensuar objetivos de evaluación, razones. Nunca tuve claro cuáles fueron los objetivos de

la evaluación.
Tiempo extra para realizar evaluación.
No, ninguna.
Los criterios de evaluación deben ser fruto del consenso y discusión con los profesores que intervienen en el aula.
Que se asigne a cada profesor que va a ser evaluado de un tiempo semanal y que no sea a gusto de la dirección del establecimiento, sino que sea "algo" establecido.
Dar más tiempo.
Flexibilidad en la jornada laboral.
Aclarar más en relación a los instrumentos de evaluación.
Liberar a los profesores a ser evaluados de de parte de carga horaria para disponer de tiempo de mayor calidad para preparar su evaluación.
Brindar espacios dentro de la jornada laboral para confeccionar el portafolio.
Entregar pauta de evaluación.
Mucho perfeccionamiento "significativo" que ayude al profesor de aula.
Simplificar el portafolio.
Reformular el portafolio adecuándolo a la realidad del profesor.
Tiempo necesario.
Entregar la pauta de evaluación como cuando uno se la entrega a sus alumnas en los trabajos. Según las técnicas de evaluación la rúbrica se debería dar a conocer.
Disposición de tiempo para realizar la evaluación.
Respetar concentración de horas en el nivel (mayor).
Pagar un bono de acuerdo a la evaluación obtenida.
Trabajar el portafolio.
Recursos dispuestos.
Preparar a los docentes para dicha evaluación.
Que la evaluación tenga más porcentaje en lo referente al trabajo de aula principalmente, para observar la realidad de cada colegio y curso.
Generar un acercamiento entre la realidad y las exigencias técnicas.
Disponer de tiempo adecuado durante el año, que sea complementario, es decir, sobre las treinta horas de contrato (dar más horas para ello).
Gente preparada para corregir.
Modificar la forma de evaluar.
Otorgar tiempo a los profesores evaluados para realizar portafolio.
Cambiar la forma de evaluar.
Asignar tiempo extra para realizarlo.
Que sea algo real y significativo.
Realizar una evaluación más realista y menos burocrática.
Tutoría en línea, fono ayuda.
Más porcentaje para informe de referencia de terceros, quienes realmente ven el trabajo del profesor en el aula.
Incentivo monetario.
Acercarlo a la realidad.
Que tenga objetivos claros.
Permanecer designada a evaluación con criterios en el establecimiento en el que se realizará.
Que la evaluación sea consensuada con los docentes.
Que se evalúe en relación a las asignaturas o áreas.

4. Si lo cree necesario, señale otro(s) significado(s) de ser evaluado(a) con el actual sistema de evaluación docente.

La revisión de las planificaciones, la clase filmada, la entrevista son muy subjetivas. La realidad práctica es que en Arica o en Concepción revisan personas distintas. Además, creo que a pesar de una pauta de revisión también es subjetivo mi enfoque educacional cuando reviso estos documentos sujetos a evaluación docente.
El sistema es absolutamente injusto y alejado de la realidad. Es una farsa.
Una arbitrariedad.
Otorgar beneficios a los que nunca faltan (los abusivos).
La filmación de una clase no muestra la verdadera realidad. Es un montaje de teatro por parte del profesor y alumnos.
La forma o instrumento(s) de evaluación no son adecuados; se deben tener directamente más y mejores instrumentos.
El total de horas que ocupé en la evaluación las considero muchas y una pérdida de tiempo.
Comprender las exigencias del Ministerio y alguna Universidad sobre la evaluación docente, muchas veces pensamos en que deberían ser otro tipo de instrumentos, por ejemplo, una prueba de conocimientos tipo AVDI.
A los destacados y competentes deberían premiarlos monetariamente como incentivo.
Trabajando en Liceo vulnerable, no se considera un factor de riesgo como variable interviniente.
No estoy de acuerdo, ya que me significa mucho tiempo de trabajo fuera de mi labor dentro del establecimiento.
Me evalué porque tenía que hacerlo, nunca tuve claro para qué y por qué.
Es un proceso poco efectivo y objetivo que no ha representado ningún cambio positivo ni negativo en mi desempeño profesional y que no tiene mayor incidencia en el mejoramiento del proceso educativo. El portafolio es un constructo teórico. La reflexión es poco objetiva, ya que creo que al sistema no le agradaría conocer mi reflexión porque está basada en resultados ideales ¿?
Demostrar mis capacidades. Reconocer mis debilidades.
Como facilitador y de los aprendizajes se produce una transferencia más eficiente y eficaz. Debe implementar y mejorar las unidades pedagógicas.
Debe cambiarse, no debe ser tan burocrático y falso.
No es un apoyo real y concreto al trabajo pedagógico.
Creo que la actual evaluación docente no cumple ningún objetivo, estoy de acuerdo en ser evaluado, pero más realista, menos burocrática, que me respeten como profesional, que me dignifique y no sólo sea por cumplir.

5. Justificación a la afirmación que mejor represente su opinión: la evaluación docente es un proceso.

Se hace en distintos momentos.
Permitiría superar dificultades y corregir deficiencias.
Para llegar a la instancia de evaluación, se necesita impartir conocimientos, adquisición (por medio de diferentes estrategias) y la retroalimentación de aquellos aprendizajes no logrados.
Por el desarrollo que requiere y los objetivos que desea.
Tiene una metodología estructurada de trabajo.
Es necesaria la evaluación, pero hay que evaluar a todos los elementos del proceso.
Sí, porque el docente que se evalúa, se retroalimenta, lo que significa que mejora su práctica pedagógica.
Se quiere llevar a cabo una mejora en la Educación, a todo nivel.

Porque permanentemente nos estamos (o deberíamos) autoevaluar nuestro trabajo y quehacer. El "proceso" implica continuar con una retroalimentación y una discusión socializada de nuestras prácticas y experiencias.
Me imagino que uno debe ir mejorando en cada evaluación.
Justamente es un continuo y no una fotografía del quehacer docente. Y la evaluación no considera el desgaste emocional docente.
Toda evaluación es para mejorar procesos, sin embargo, debe darse en cierto contexto. La evaluación no es una simple medición, es para alcanzar logros significativos.
Proceso de evaluación de nuestro quehacer educativo, desde la preparación de la clase hasta la evaluación. El Marco de la Buena Enseñanza, aunque sólo se puede aplicar completamente en ambientes óptimos, es una excelente herramienta de autoevaluación y aprendizaje.
Evalúa los ciclos. Proceso enseñanza - aprendizaje. A) Preparación de la enseñanza. B) Creación ambiente propicio para el aprendizaje. C) Enseñando para el aprendizaje de todos los estudiantes. D) Responsabilidades profesionales.
Debido a que es un continuo suceder de acontecimientos que hacen que la apreciación de los demás varíe de acuerdo a los distintos momentos de la evaluación, además los factores involucrados no son estáticos, sino dinámicos.
Es un conjunto de acciones o actividades que se realizan con un fin determinado.
Implica muchas actividades que vas mejorando con el tiempo. Por lo tanto, deben evaluar el desempeño profesional involucrando varios dominios.
Mide algunos aspectos del desempeño docente.
Por el hecho de que incluye etapas y objetivos.

6. Justificación a la afirmación que mejor represente su opinión: la evaluación docente es un suceso.

No es proceso porque no se ha podido instalar la reforma educacional que realizó el Sr. Lagos (sistema constructivista). Y la evaluación docente se apoya en esta reforma precisamente, por lo tanto, escapa a la actual realidad en las salas de clases.
Ya que existe otra instancia más directa: directivos del colegio. Ellos conocen mejor que nadie la labor profesional. O mejorar y cambiar los instrumentos.
Porque evalúa la parte profesional.
Lo imponen y no sirve.
Porque no tiene concordancia con la verdadera práctica docente.
Mal hecha. No se evalúa el conocimiento.
Dura tres meses.
No existe un después de la evaluación.
No estoy de acuerdo con la forma.
Muchas veces uno se prepara para esa instancia y después se olvidan muchas de las cosas que realizó.
Ocurre de vez en cuando.
Ocurre de repente y uno es evaluado intempestivamente.
Eventual en la vida profesional. Debería ser parte del proceso de crecimiento profesional.
Por lo que expresé antes. En la evaluación se hacen clases ideales para el "suceso evaluativo". Luego, volvemos a la realidad y lo ideal no existe, porque no se puede, ya que las alumnas(os) están desmotivados, están llenos de problemas, de dolores, falta tiempo, etc.
Afecta a todos los docentes negativamente, presiona y no da ventajas al desarrollarse.
Ocurre de vez en cuando.
No es un proceso constante.
Porque ocupa mucho tiempo. Es muy distanciada en los periodos (cada cuatro años).

Ocurre un resultado sin ninguna justificación.
Es un acontecimiento normal que a uno lo evalúen, es bueno. Lo malo es que con treinta horas aula, queda poco tiempo para trabajar a conciencia en el portafolio.
No está evaluándome en base a una preparación previa.
Ocurre a lo lejos.
Me corresponde ser evaluado en una sola oportunidad.
Se evalúa de manera muy sucinta y en un periodo específico, el quehacer pedagógico de un año. Creo que esta evaluación debiera llevarse a cabo durante todo un año, donde ocurren diversas situaciones y con evaluación periódica por parte de los docentes, directivos y no sólo concentrado en un periodo breve de tiempo.
Se trabaja en el momento, para el momento y no perdura en el tiempo.
No se cumple el propósito, esto debido a que el profesor trata de responder las fases de la evaluación, las cuales al final se convierten en un trámite que hay que llevar a cabo.
Es una obligación sin beneficio alguno.
Es una obligación sin beneficio alguno.
Preguntas que no tienen que ver con mi actividad docente.
Porque pretende justificar el sueldo de algunas personas que no tienen antecedentes de lo que sucede en el aula.
Es un proyecto más que se aplica en Educación sin tener en cuenta a la base. Creo que más bien, tiene sólo intención de justificar la culminación del trabajo de un equipo del Ministerio.
Es un suceso, pues sólo justifica lo estipulado en el estatuto docente; y no discrimina entre el profesor mejor preparado con el que tiene deficiencias.
Es un modo de justificar lo que dice el estatuto docente.
Sería un proceso si en nuestras debilidades fuéramos perfeccionados, y fueran evaluados finalmente nuestros logros.
Porque aún creo que está en proceso de reajuste. Mientras no estén claros puntos esenciales de la evaluación continuará siendo un suceso. Además, no está de acuerdo con la realidad de cada establecimiento.
Porque no conduce a nada, no forma parte de una carrera profesional docente. El seguimiento es sólo para agrandar el negocio de las empresas que brindan los "planes de superación profesional".
Porque el resultado de la evaluación no significa cambio ni económico ni en el trabajo, en general.
Por los criterios de evaluación que son utilizados no con afán pedagógico, sino que punitivo.
Definitivamente no evalúa las estrategias ni las competencias que tiene el docente al aplicar el contenido.
Porque es una radiografía del momento. Te puedes preparar y luego hacer las cosas a medias.
Siento que es un suceso propio de los últimos gobiernos de este país. Los últimos gobiernos creen que "esto" mejorará la calidad de la Educación, pero aún no se han percatado que es un mero trámite que debemos realizar, porque el sistema así lo ha impuesto.
Creo que en este país se ha intentado y se sigue intentando mejorar la calidad de la Educación. Y realizando una evaluación docente que sólo significa más trabajo y estresar al profesor no es la mejor forma. Aparte de esto; ¿a quién realmente le importa su resultado, si sólo se conoce con gran publicidad los regulares o malos resultados? ¿qué pasa con los buenos resultados? ¿qué incentivo hay para estos resultados?
No tiene relación con un programa de perfeccionamiento o capacitación.
En mi opinión, la evaluación docente no es un proceso, puesto que no mide la secuencia real en el proceso de enseñanza - aprendizaje, sino que se limita a evaluar conceptos poco reales del quehacer docente.
Para que sea un proceso debe ser anual, directa y supervisada por los docentes directivos y no tan lejana como que venga el MINEDUC y "se prepare un portafolio".
Porque no tiene que ver con el desarrollo de la profesión, con el perfeccionamiento, es sólo un suceso, un hecho desvinculado del proceso.
Toma una instantánea del momento que no necesariamente refleja el trayecto y experiencia del

docente ni la realidad de los estudiantes. Si salgo mal en la foto no significa que sea fea.
No tiene relación continua con la Educación y su proceso, los resultados no son significativos para los alumnos y los profesores.
Considera pocas instancias, deja fuera aspectos trascendentes que se dan a lo largo del año y que no se pueden medir en un solo momento, aplicación de metodología, hay situaciones emergentes no consideradas, etc.
No responde a la verdadera necesidad de evaluar.

7. Justificación a la afirmación que mejor represente su opinión: la evaluación docente es un suceso. Ambos.

Desde el punto que se mire podrían ser ambos.
Es "un proceso": considerando todo lo que uno como evaluado tiene que hacer (varias etapas). Y es "un suceso" porque ocurre, se obtiene un resultado y nada más. Resultado que muchas veces no tiene que ver con la realidad.

8. Justificación a la afirmación que mejor represente su opinión: la evaluación docente es un suceso. Ni lo uno ni lo otro.

Para mí terminó no teniendo significado alguno, fue un hecho irrelevante en mi desempeño profesional.

9. Señale tres aspectos positivos que, según su opinión, presenta el actual sistema de evaluación del desempeño docente.

Seriedad en el proceso de entrega y recepción de documentos.
Portafolio (mejora).
No hay.
Ninguno.
Una forma de autoevaluarse.
Muestra una forma metódica de trabajar.
Ninguno.
La evaluación en sí.
Reflexión.
Autoevaluación.
Actualización pedagógica.
Permite medirse profesionalmente.
Obligación a reflexionar sobre el quehacer pedagógico.
Revisión de prácticas pedagógicas.
Ve nivel de desempeño.
Conocimientos nuevos.
La parte reflexiva sobre el desempeño del profesor.
Retroalimentación.
Su estructura.
Solidaridad entre los docentes para trabajar y compartir ideas.
Generó un compañerismo y solidaridad entre los docentes.

Retroalimentación del docente.
Conocer el nivel en que nos encontramos los profesores.
Estimula a los colegas a mejorar sus prácticas.
Marco de la Buena Enseñanza.
Preocuparse.
Saber cómo es el desempeño.
No hay.
Es un instrumento de cierta validez.
Podría mejorar la forma de afrontar la planificación y la evaluación.
Ninguno.
Detectar mi estado profesional.
Pretenden fortalecer la planificación.
Intercambio de experiencias.
Sólo la grabación de la clase, porque es ahí donde realmente se evalúa al docente.
Por mi experiencia como evaluadora par creo que esta instancia es la más objetiva.
Portafolio.
Es periódico.
Permite la retroalimentación de mi labor.
Grabación: te autoevalúas.
Involucra reflexión.
Pone en actualización lo que debemos cambiar.
Reflexión sobre el quehacer educativo.
Es necesario reflexionar sobre nuestro quehacer.
Reactiva conocimientos técnicos.
Que se evalúe.
Claridad entre proceso y proceso.
Uno realiza un trabajo como debiera ser.
El propósito en su aspecto primerizo.
Introspección.
Retroalimentación.
Permite poder retroalimentar nuestro proceso educativo.
Actualizar conceptos pedagógicos.
Revisión y análisis del Marco Curricular y el marco de la Buena Enseñanza.
Es necesario evaluar con medios (adecuados).
Preparación del material pedagógico.
Cooperación de los alumnos con el trabajo de los profesores.
El grupo de alumnos que se eligió cooperó con muy buena disposición.
Mejorar calidad de la Educación.
Permite mejorar las remuneraciones.
Conocer el nivel de alumnos donde uno trabaja.
Marca un "Marco de Buena Enseñanza".
Ha dado que hablar a mucha gente.
Inconducente.
Renovar algunos aspectos pedagógicos.
Obligan a que la evaluación sea coherente con la enseñanza.
La autoevaluación es importante, ya que permite retroalimentarnos.
Si uno trabaja en un establecimiento con directivos objetivos y responsables de su labor creo que esta instancia (informe de referencia de terceros) es importante.
Evaluación.
Gradual.
Actualización de conocimientos.
Reflexión pedagógica.
Permite visualizar lo nuevo que podemos incorporar a la clase.

Intercambiar opiniones con otros docentes tanto del subsector como de otros.
Todos se someten al mismo suceso.
Que se tenga un Marco para la Buena Enseñanza.
Calendarización y cumplimiento de la calendarización.
Aprender ciertos conceptos educativos.
Motivación personal.
Compartir con pares el proceso evaluativo.
Intercambio de experiencias pedagógicas con los pares.
Retroalimentación.
Dignificar la profesión docente.
Nos obliga a cuestionar nuestro trabajo en forma crítica.
Reconocer los errores.
Siempre intentar avanzar es bueno.
Tiene buenos descriptores que ayudan a la reflexión.
Establecida por ley.
Retroalimentación de mis conocimientos.
La referencia de terceros es uno de los aspectos muy importante.
Todo este "proceso" para mí se convirtió en una nueva forma de retroalimentación y de trabajo cooperativo con el resto de mis colegas.
Reflexión pedagógica
Mide habilidades objetivas.
Organizar: aumenta tus propios aprendizajes.
Le da un ordenamiento y una estructura fija al desarrollo de una actividad.

10. Señale tres aspectos negativos que, según su opinión, presenta el actual sistema de evaluación del desempeño docente.

Mucho tiempo transcurre para saber el resultado.
Tiempo necesario.
No hay apoyo de la parte directiva.
Estresante.
Somete a un estrés laboral muy fuerte al docente.
Subjetivo.
Pérdida de tiempo.
Avisar el día de grabación de una clase.
Tiempo.
Poco tiempo para realizar todo el trabajo.
Es falsa.
Considero que el instrumento está mal ideado.
No mide la realidad en que se trabaja día a día.
Clases ficticias.
Arbitraria.
Estrés.
Muy extenso.
No responde a una realidad educativa.
No evalúa realmente el desempeño profesional.
Proceso largo y demoroso.
Subjetivo.
Presión al docente.

No captura el desempeño real del docente.
Poco tiempo disponible para desarrollar todo lo que solicita esta evaluación.
Exceso de trabajo.
No hay retroalimentación.
Cumplir un trámite.
Falta de tiempo.
Mucho papeleo.
Estrés psicológico.
Estrés psicológico.
Genera desconfianza.
Poco tiempo.
El lenguaje a emplearse (muy técnico) para elaborar tal portafolio, no es plenamente dominado por los docentes y esto, principalmente, porque no ha habido una "capacitación" previa sobre ello.
Alteró nuestro tiempo, tanto en el trabajo, como con la familia.
Nos alteró completamente el sistema de trabajo.
Falta de tiempo.
Los colegas que obtienen "básico" quedan menoscabados.
Las reflexiones son personales y muy subjetivas para ser evaluadas.
Muchas preguntas rebuscadas.
Las personas que corrigen los portafolios no son las más idóneas.
Obligado a realizarlo en mi tiempo.
Ocupa mucho tiempo extra que uno debiera dedicarle a su familia.
Debiera haber preparación.
Falta de preparación.
Poco objetiva.
Se da en un contexto muy desfavorable para el profesor.
Objetivos poco claros.
Contexto en el cual se realiza.
Obliga a inventar o a hacer pedagogía-ficción.
Representa sólo una obligación docente más.
Completar un portafolio que no da cuenta del actual tipo de alumnos de aula.
La corrección del portafolio.
El evaluador par no había sido evaluado.
Descripción de la unidad pedagógica: no se justifica como término evaluativo.
Es subjetivo en lo que respecta a la corrección del portafolio, pues muchas veces es realizado por personas que no son profesores.
Grabación de una clase.
Es no vinculante.
Estrés innecesario.
Al ser evaluador par con profesor del mismo sector de aprendizaje.
Extenso.
Falta de tiempo.
Es una actividad que realmente no refleja lo malo que puede ser el desempeño.
Lo que se escribe en el portafolio no lo pueden verificar en la práctica si se hace o no.
Exceso de trabajo.
Sacar de la cotidianeidad al profesor para construir un instrumento que debe estar de acuerdo al establecimiento.
Falta de objetividad.
Demasiado extenso.
No tiene relación con el trabajo pedagógico.
Falta de tiempo para su confección.
Instrumentos no adecuados.

No da pie a la flexibilidad de la planificación.
Filmación clases.
Falta de tiempo para desarrollar el portafolio.
Engorroso.
No tiene impacto en la mejora de la calidad de la Educación.
Deben evaluarse los contenidos de la especialidad.
Ninguna retribución monetaria por los resultados.
Baja frecuencia, cada cuatro años.
Estrés.
Quién evalúa.
Exige tiempo que no existe.
Estresante.
Falta de tiempo.
Las clases filmadas escapan de la realidad cotidiana.
No hay posibilidad de saber quiénes son los correctores y poder conversar sobre las deficiencias presentadas.
Falta de tiempo.
No hay tiempo.
Falta de retroalimentación.
Se trabaja fuera del horario de clases.
Ningún beneficio en lo pedagógico.
Ningún beneficio.
Inseguridad.
Estrés.
Daños en la salud, por estrés, falta de sueño, etc.
Dañó la salud, por falta de tiempo de descanso.
Disponibilidad horaria
No está asociado a una carrera docente.
La evaluadora par no era de mi asignatura, por lo tanto, hay discrepancia.
Muy largo el portafolio.
Los evaluadores pares debieran ser personas que conozcan bien el tema y no profesionales que han egresado recién.
Personas participantes inhabilitadas.
Estresa al profesor y todo el periodo no puede dedicarle el cien por ciento a sus cursos.
No se ajusta a la realidad.
No refleja la realidad.
Agobia mucho al profesor.
Falta de consenso, no existe el derecho a opinión.
Realidad y tiempo en la cual se realiza.
Muy presionante psicológicamente, al elaborar la evaluación con poco tiempo.
No se enfoca la relación contextual que se da entre profesor - alumno y su entorno.
La no existencia de la retroalimentación.
Se compran los portafolios (es un negocio).
La reflexión pedagógica que viene siendo casi lo mismo que la autoevaluación.
No se ajusta a la realidad que se vive en una sala de clases, ya que todo, todo, todo el trabajo es un constructo teórico, ideal.
Falta asesoría.
No mide de manera objetiva mi desempeño.
Informe de referencia objetiva, ser a un mismo sector.
Lejano.
Mucho gasto (de parte del evaluado).
Por hacerse en paralelo con las clases provoca en los docentes una carga tensional mayor.
La clase filmada en muchas ocasiones es un montaje y no la realidad.

Evaluación a partir de un marco.
No refleja el trabajo pedagógico real.
Desapego de la realidad.
Ambicioso.
Busca sólo sancionar.
Desconocimiento de la rúbrica.
Es un instrumento demasiado rebuscado y confuso, poco práctico.
Que se utilice para catalogar al docente desde la Dirección de los establecimientos.
Extemporáneo.
No tiene concordancia con lo que el docente aprendió en la Universidad ni con la verdadera práctica profesional.
Demasiado para el poco tiempo que uno dispone.
Ocupa mucho tiempo.
Estrés
Referencia de terceros.
No somos evaluados de forma idónea.
Que el portafolio sea corregido por personas de menor conocimiento.
La presión que se genera al conocer los resultados, estando solos los profesores si su evaluación es deficiente.
Produce tensión y angustia durante el período.
No hay espacios pedagógicos.
Resultados poco claros.
Se entrega una gran cantidad de horas extras.
Desinterés.
Evaluación no al proceso enseñanza - aprendizaje.
Confunde conceptos técnicos nuevos que significan lo mismo.
Confunde con la conceptualización de moda, de actualidad.
Forma de ser evaluado.
La falta de tiempo para reflexionar.
La corrección la realiza cualquier profesor sin ser especialista de la misma asignatura.
No toman en cuenta el nivel de alumnos.
No considera la afectividad del docente.
No tiene ninguna consecuencia en la remuneración.
No hay tiempo adicional para su preparación.
La mayoría inventa clases y manda a hacer los portafolios.
Que los profesores no tienen espacio para estas actividades no - lectivas.
Poco democrática. Se hizo porque alguien dijo que debía hacerse.
Falta de coordinación entre evaluadores y evaluados.
El salir bien evaluado no representa reconocimiento ni pedagógico ni económico.
Sólo da respuesta a criterios de tecnócratas que no dan cuenta de la segmentación social y que en Educación está muy marcada.
Los portafolios se hacen en conjunto.
La entrevista del evaluador par sólo lleva al nerviosismo.
Es una buena instancia para mejorar mis prácticas ni la calidad de la educación chilena.
Es muy extenso.
El proceso de revisión del portafolio.
Teórico.
No es objetiva.
La Educación es un asunto muy complejo que no sólo tiene que ver con la evaluación de los docentes.
Es un sistema muy estresante.
Punitiva.
Falta de tiempo. Presiona innecesariamente al profesor.

No contribuye al mejoramiento de la Educación así como está.
No aporta nada al profesor.
Evalúa "un momento", capacidad o habilidad para expresarse.
La pueden hacer otros.
Cambia la relación laboral al conocerse los resultados de la evaluación.
Un negocio.
La falta de tiempo para dar a conocer prácticas originales.
Burocrático.
Sistema poco objetivo.
No es objetivo, puede cambiar el criterio en la comuna.

11. ¿Qué entiende por el Marco de la Buena Enseñanza?

Un recuerdo de inicio, desarrollo y proceso realizado por unos pocos, que para el resto de nosotros apareció de repente como una novedad impuesta.
Da a conocer los lineamientos del quehacer docente y cómo debo trabajar dentro del aula.
Que es como una Biblia para los profesores.
Sólo teoría.
Aquellos parámetros que deberían guiar la práctica docente.
Utopía.
Son los parámetros que rige el actual sistema en la Educación en Chile.
Una guía para el trabajo docente.
Un conjunto de dimensiones y características que el docente debe llevar a cabo en su labor docente.
Es un manual de mentiras.
Es el que regula el proceso enseñanza-aprendizaje.
Un marco de referencia para el desempeño profesional.
El aspecto teórico que ordena el gobierno para la Educación pública.
Idealista.
El que rige todo nuestro actuar.
Lo importante de crear un clima agradable en las alumnas; el respeto nuestro; diferencias en los tipos de inteligencia. Características personales del profesor y de las alumnas para lograr aprendizaje.
Todo lo que se debe tener en cuenta para tratar de lograr una enseñanza eficaz.
El ideal de enseñanza que no siempre se puede lograr en todos los niveles: socio-económico y cultural.
Marco teórico de las formas de trabajo en el aula y las retroalimentaciones.
Mejora la calidad de la enseñanza.
Nos indica el quehacer educativo a desempeñar como profesional.
Este señala los aspectos básicos para generar aprendizajes de calidad en los estudiantes.
Las orientaciones y directrices pedagógicas por las cuales se deben regir los docentes.
La base sustancial del desarrollo y aplicación pedagógica en el aula y en la carrera profesional.
Lineamiento técnico del proceso enseñanza - aprendizaje.
Es el contexto en donde se debería desarrollar el proceso enseñanza - aprendizaje.
Son políticas educacionales.
Son políticas educacionales.
Dominio de los contenidos.
Un ideal, marco filosófico.
Normas.
Como referente para cursos ideales está muy bien, pero se dificulta su aplicación cuando las realidades son problemáticas.

Es un documento muy interesante, ideal y aplicable en un medio perfecto. Entiendo que es un referente para todo profesor en ejercicio, alcanzable si uno atendiera un grupo reducido de alumnos cada semana (aproximadamente ochenta jóvenes).
Todo lo que un docente debe hacer para lograr mejores aprendizajes en sus alumnos, además de su desarrollo como profesional.
El referente sobre las exigencias que deben tener nuestras prácticas pedagógicas en cada una de sus áreas y momentos. Los cuatro aspectos exigidos en la evaluación docente.
Da las pautas de cómo realizar de la mejor manera el proceso de enseñanza - aprendizaje.
Es un modelo que uno debe conocer para mejorar la enseñanza y así contribuir a mejorar la Educación.
Entrega los lineamientos para realizar clases planificadas y exitosas.
Marco teórico que señala básicamente la importancia de la motivación, el desarrollo y la evaluación de la acción docente pensando en el alumno y su entorno inmediato.
Son los lineamientos de cómo un profesor debe realizar una clase, una planificación, la relación con sus alumnos, etc.
Organización de un buen trabajo.
Una cantidad de lenguaje técnico que no facilita nuestra labor docente.
Son los aspectos que todo profesor debe saber y realizar para tener buenas clases, por lo tanto, los alumnos pueden tener una buena calidad de Educación.
Es un marco idealizado acerca del deber ser del proceso de enseñanza - aprendizaje, con buenos descriptores en cuanto a lo que debe planificarse, a lo que debe ser un buen ambiente para el aprendizaje y la responsabilidad.
Una serie de indicaciones de cómo debiera hacerse la planificación y la evaluación de mi trabajo, por alguien que no tiene experiencia real de la realidad en la Educación.
Texto que enmarca o se relaciona con un método para realizar una enseñanza de excelencia, pero de acuerdo a una realidad no existente en nuestro país.
Un sinnúmero de criterios pseudo técnicos que no refieren descripción alguna de los perfiles profesionales docentes en Chile. Una entelequia absurda surgida en el trasnoche de algún burócrata concertacionista.
Las etapas y/o condiciones que se requieren para realizar de la mejor forma posible el proceso enseñanza - aprendizaje.
Son los criterios, habilidades y competencias acordes a un sistema de Educación pública con crisis estructural, pero no revierte este daño producto de una política educacional profundamente equivocada.
Son los lineamientos necesarios para que el proceso de enseñanza - aprendizaje sea fructífero.
Es la Biblia para el educador. Todos los docentes deberíamos tenerle a mano.
Como su nombre lo dice es un marco que nos indica el buen proceder del trabajo docente en los diferentes ámbitos.
Es la guía pedagógica, moral y ética por la cual nos debemos dejar guiar para lograr un crecimiento óptimo en los alumnos, tanto en su crecimiento emocional, intelectual, etc.
El Marco de la Buena Enseñanza es un manual poco realista, que integra conceptos y teorías acerca del proceso de enseñanza.
Es un instrumento que contribuye al mejoramiento de la enseñanza. A evaluar desempeños y potenciar el desarrollo profesional y mejorar la calidad de la Educación.
Constituye el marco teórico por el cual debemos regirnos para lograr una buena calidad de enseñanza.
Lineamientos que consideran todas las variables que se deben considerar para obtener logros positivos en la enseñanza de los educandos.
Como una guía de ayuda a los profesores, unificando criterios para desarrollar el proceso enseñanza - aprendizaje lo más cercano a nuestros alumnos y lograr así mejores resultados.
Documento utópico. No se ciñe a la realidad.
Es la base de la evaluación docente que es ley y tiene como objeto ¿mejorar y fortalecer la profesión docente?
Son las áreas que se presentan como fundamentales para lograr Educación de calidad.

Normativa del desempeño docente.
Reglamento o normas que se deben seguir para facilitar el aprendizaje de los alumnos.
Bases fundamentales para el desempeño docente de acuerdo a los cuatro dominios.
Son los lineamientos (impuestos) que le indican a los profesores cómo deben realizar su trabajo.

12. ¿Considera que aquellos(as) profesores(as) evaluados(as) como competentes y destacados favorecen más el aprendizaje de sus alumnos(as)?

Nada ¿Por qué?

La evaluación es subjetiva. Tengo colegas que por falta de tiempo y conocimientos que no se aplican en la realidad, no pudieron vaciar en la evaluación lo pedido, por lo tanto, no es la realidad entre lo evaluado y la realidad en el aula.
No, porque cada profesor desarrolla su labor de acuerdo a los lineamientos que da el MINEDUC.
La evaluación no sirve.
La evaluación no es objetiva. Hay docentes que son destacados y en el aula son malos.
Es preparada la evaluación, no es lo que se hace normalmente.
No estoy de acuerdo.
Porque el porcentaje del portafolio es tan grande que cualquier persona que maneje los marcos a nivel teórico tendría una evaluación básica, competente o destacada; lo teórico no está en directa proporción con lo práctico (la sala de clases).
Porque tuvieron suerte de encontrar a alguien necesitado de dinero y se lo hicieron (pagaron).
Se elabora para el momento y posteriormente no se aplica, incluso una colega destacada está siempre con licencia médica.
No siempre los destacados son los verdaderos profesionales de la educación.
La evaluación docente es un mero trámite, que no tiene nada que ver con el desempeño del docente. (Portafolios: elaboración de terceros).
La estructura de la prueba no ayuda a los alumnos de niveles de octavo a cuarto de Enseñanza Media.
La estructura de la prueba no ayuda a los estudiantes de octavo a cuarto medio.
No refleja el dominio de los contenidos.
No es una condición.
Portafolio muy tecnicista.
Los profesores evaluados en cualquier ítem, no son diferentes unos de otros, muchos de ellos evaluados como básicos sólo fallaron en los términos técnicos, pero en su quehacer diario muchas veces lo hacen mejor que los destacados.
Los profesores que fueron destacados no son mejores que los competentes e incluso en algunos aspectos tienen menos compromiso y dedicación a la tarea de educar que un profesor que obtuvo grado básico.
Porque lo escrito en el portafolio y la clase filmada no siempre es una constante, sería más objetivo observar los resultados en término de las notas y los resultados académicos de nuestros alumnos, falta mucho para lograr cambios reales en los aprendizajes de los alumnos más vulnerables.
Porque considero que la evaluación es muy subjetiva y no evalúa el real trabajo que el profesor realiza en el aula.
Siempre he cumplido con mis obligaciones, pasar los contenidos obligatorios y una buena convivencia escolar.
Un lenguaje técnico y el desarrollo de "clases ideales" dentro del portafolio no te llevan a ser un docente de calidad.

La falta de control y la inconsecuencia en la corrección de la evaluación rara vez tiene relación con la realidad.
Porque... Un entrenamiento tipo el portafolio se contesta para obtener ... resultados, es una ficción de la ficción. Un... monto de lo que es esta estupidez considerar lo contrario. Los mejores docentes reconocidos por los pares y los alumnos, que contestan con mayor sinceridad el portafolio son evaluados insatisfactorios o básicos.
No, porque la experiencia indica que considerando que la gran mayoría de los profesores fueron evaluados en esas dos categorías, la crisis que golpea a los alumnos se mantiene, debido a políticas educacionales mal diseñadas.
No necesariamente, reitero que la actual evaluación docente es una radiografía del momento presente.
Hoy en día el portafolio es un instrumento muy conocido, por lo tanto, ha sido muy "manoseado".
No por participar en toda esta "churrada" que significó para mí la evaluación docente voy a favorecer el aprendizaje de mis alumnos. Soy profesional y como tal sé exactamente lo que debo hacer y lo que debo esperar de mis alumnos. Humildemente creo que debe haber cambios profundos a nivel del sistema, de la sociedad, que se realicen cambios considerando a los chilenos y no una copia de otros sistemas en donde son diferentes las personas, el entorno social, cultural, los recursos, etc.
En primer lugar, no estoy de acuerdo con el resultado de mi evaluación, ya que no refleja mi desempeño, por lo tanto, no creo que mis alumnos se beneficien de ello.
No depende de si un profesor sea evaluado como competente o destacado para favorecer el aprendizaje de sus alumnos, ya que pese a variadas estrategias, metodologías, etc. en muchas ocasiones no se logran producir los aprendizajes.
No evidencia el real desempeño profesional.
Puede haber mandado a hacer el portafolio por la presión y el tiempo. Debe cambiarse la forma de evaluar el sistema.
No se refleja en el rendimiento académico de los alumnos.
En lo que a mí concierne, el resultado en la evaluación no tiene que ver con que mis alumnos aprendan más o aprendan menos.

13. ¿Considera que aquellos(as) profesores(as) evaluados(as) como competentes y destacados favorecen más el aprendizaje de sus alumnos(as)?

Un poco ¿Por qué?

No se refleja en la realidad.
Muchas veces se preparan para la evaluación.
No tiene mucho que ver, pues no alcanzamos a planificar como corresponde por no haber instancias para hacerlo. También, no hay recursos para ser usados en aula.
Es distinto escribir el portafolio que hacer las clases. Uno es la teoría y otro la práctica.
Se ha visto que profesores bien evaluados tienen mala relación con las alumnas. Otros hacen un buen trabajo administrativo, pero no conocen a las alumnas.
No siempre se lleva a la práctica.
Le entregan dedicación y esfuerzo para lograr un mejor trabajo con los alumnos.
Existen profesores que teniendo una evaluación destacada, esto no se refleja en su trabajo en el aula.
El portafolio (incluyendo la clase filmada) es sólo una "foto" momentánea de un proceso y no representan a cabalidad el desarrollo profesional de cada docente.
Depende del material humano con el cual se trabaja; aún cuando el profesor utilice metodologías novedosas.

No siempre los profesores evaluados como competentes o destacados tienen mejores logros en el aprendizaje de sus alumnos, porque la evaluación docente sólo evalúa una clase que se muestra en el portafolio y no el trabajo de un año.
Considero que al ser evaluado como básico (es mi caso) también favorezco el aprendizaje de mis alumnos, y no es...
Porque hay profesores que fueron evaluados como destacados y les hicieron otras personas los portafolios.
El escenario poco amistoso al ser presentado por las autoridades. Creo que mi experiencia dentro y fuera del país aporta mucho más a la innovación.
Pienso que a veces sólo se hará en papeles, pero se deja de lado lo que se hace en aula.
Porque tienen más clara la estructura de la clase y los objetivos de ésta. Además, desarrollan actividades de acuerdo a su realidad y tipos de alumnos.
Porque no es significativa la mejoría, estadísticas en nuestro Liceo lo demuestran.
Talvez porque mejoran el mecanismo o un mecanismo para planificar y evaluar mejor dentro de una realidad que no es o no existe, por lo menos dentro de la Educación municipalizada.
Aún cuando el profesor tenga una evaluación competente o destacada, en gran medida el aprendizaje depende de las condiciones que trae el alumno(a); situación que en sólo cuatro años, es difícil de revertir.
Va depender de varios factores.
Debe convertirse en una práctica constante, sólo así favorecerá el aprendizaje de los alumnos.
La mayoría de los evaluados no sigue replicando lo que prepararon para una evaluación y filmación de la clase.
"Un poco", porque se espera que obtengan mejores resultados, pero los logros no dependen sólo de ellos, pues son muchos los factores que influyen en un buen o mal resultado, no sólo la dedicación y buena intención del profesor.
En la medida que practique las prácticas pedagógicas en el aula.
Eso va a depender del ambiente en el que se desempeña el docente.

14. ¿Considera que aquellos(as) profesores(as) evaluados(as) como competentes y destacados favorecen más el aprendizaje de sus alumnos(as)?

Bastante ¿Por qué?

Es un incentivo a seguir mejorando el desempeño docente.
Al saber sus falencias en la evaluación mejoran con sus pares el proceso de aprendizaje.
Los resultados son completamente azarosos y no reflejan capacidades reales. Pero no es el único factor que influye en el aprendizaje de un alumno.
En muchos casos son los más comprometidos con sus alumnos y la Educación.

15. ¿Considera que aquellos(as) profesores(as) evaluados(as) como competentes y destacados favorecen más el aprendizaje de sus alumnos(as)?

Mucho ¿Por qué?

Porque tienen las competencias para demostrar en la práctica su labor.
Si bien la evaluación no es justa, obviamente que contribuye en forma positiva, pero eso no significa que los que obtuvieron otra calificación, que pudo ser circunstancial, también no lo hagan.
Están mejor preparados que el resto.

Porque un buen profesor hace un buen alumno y, por ende, un buen rendimiento.
Refleja en aula y resultados los procesos pedagógicos y de enseñanza - aprendizaje para docente-alumno.
Generan nuevos aprendizajes.
Nos ayuda a mejorar, planificar, organizar, generar constructos transferidos a los alumnos. Nos ayudan a mejorar nuestros como facilitadores, con nuestros (educandos).
Sus capacidades son mejores, están mejor preparados y poseen un grado de "vocación" que les permite ser creativos e innovadores en el proceso educativo.

16. ¿Considera que aquellos(as) profesores(as) evaluados(as) como básicos e insatisfactorios tienen dificultades para favorecer el aprendizaje de sus alumnos(as)?

Sí ¿Por qué?

Deben perfeccionar sus prácticas pedagógicas.
Porque el colega se desmotiva y pierde entusiasmo por enseñar, al final eso es lo que más pesa a la hora de obtener resultados en nuestros alumnos.
Sus limitaciones se convertirán en las limitaciones de sus alumnos.
En la mayoría de los casos no manejan los contenidos o metodologías... A veces, manejan contenido, pero no son capaces de entregarlo a sus alumnos.

17. ¿Considera que aquellos(as) profesores(as) evaluados(as) como básicos e insatisfactorios tienen dificultades para favorecer el aprendizaje de sus alumnos(as)?

No ¿Por qué?

No necesariamente, por lo anteriormente expuesto. La evaluación es subjetiva. Tengo colegas que por falta de tiempo y conocimientos que no se aplican en la realidad, no pudieron vaciar en la evaluación lo pedido, por lo tanto, no es la realidad entre lo evaluado y la realidad en el aula.
Porque depende de su situación personal, de los tiempos, si son valorados por los entes superiores, etc.
No, porque sencillamente el sistema de evaluación no permite ver realmente lo que hace un profesor en su trabajo.
No siempre es así, hay excepciones, pero eso no quiere decir, por tan sólo una medición circunstancial que no sean buenos docentes.
La evaluación es subjetiva.
Dominan su disciplina.
No se refleja en la realidad.
El instrumento no refleja la capacidad y competencias del profesor evaluado.
No siempre.
No siempre representan el quehacer del profesor.
Es falso, no se puede determinar.
Lo digo por experiencia personal.
Por lo anterior; las vivencias en la sala de clases no tienen relación con algo teórico, con el papel, con lo bonito de escribir unidades y contenidos.
Son profesores que no hacen diferencia entre lo escrito y lo realizado.

Yo soy una y me siento segura y tranquila con lo que sé y lo que soy profesionalmente.
No siempre, hacen buenas clases, preparan clases, pero les cuesta redactar bien o no usan las terminologías nuevas.
Son profesores competentes con experiencia muy válida, que no conocen lo último exigido por falta de perfeccionamiento.
Pudo ser casual.
La evaluación docente actual mide sólo al profesor y no considera las características de los distintos alumnos.
A veces el portafolio no es corregido por las personas más idóneas y profesores excelentes salen mal evaluados.
Son situaciones diferentes, el portafolio no refleja necesariamente el trabajo del aula.
Pueden faltar experiencias que se suplen con asesorías o apoyo en el aula, por ejemplo.
Profesores que han sido evaluados en estas dos categorías logran muy buenos resultados de aprendizaje en sus alumnos, lo que demuestra que la evaluación no refleja los aprendizajes de sus estudiantes.
El portafolio (incluyendo la clase filmada) es sólo una "foto" momentánea de un proceso y no representan a cabalidad el desarrollo profesional de cada docente.
Deberían reforzar, retroalimentar, mejorar con recursos adecuados a los docentes.
Obtienen resultados académicos mejores con sus alumnas.
La evaluación docente es un mero trámite, que no tiene nada que ver con el desempeño del docente. (Portafolios: elaboración de terceros).
Son iguales o mejores que los profesores destacados.
Son iguales o mejores que los evaluados destacados.
No tiene relación con los contenidos que el profesor debe dominar.
Hay muy buenos profesores que no conocen un instrumento o menos técnicas de planificación (teoría) con muy buena metodología y práctica.
Muchos son excelentes educadores y que además dominan cabalmente sus disciplinas, no es culpa de ellos el no dominar el lenguaje técnico requerido.
Por la misma razón anterior, se da más énfasis a los términos técnicos y clase ideales "en el papel" que a la realidad de aula.
Personalmente, observo que una colega evaluada como básica, trabaja en forma creativa, hace clases maravillosas que rompen con lo clásico. La autonomía y su espíritu creativo, provocaron un desajuste con el portafolio del MINEDUC.
Porque a lo mejor no dedicaron el tiempo suficiente para desarrollar el portafolio.
No, por lo explicado anteriormente, lo básico es un accidente, en nada aminora mis competencias profesionales y humanas.
Porque no considero a la evaluación docente justa ni objetiva, para mi opinión no sirve, no mide.
No refleja para nada la calidad del profesor frente a los alumnos con el portafolio y la evaluación docente.
Hay profesores que salen básicos y, sin embargo, hacen unas clases muy superiores a los que salen destacados.
Una persona con alta experiencia debe ser evaluada de otra manera más consistente.
Hay que ser responsable de lo que se entrega en el aula y la forma de aprender de nuestros alumnos.
La mayor dificultad dentro del portafolio es cómo se entrega la información y no si tú desarrollas un trabajo de calidad y con logros aceptados.
Porque muchas veces salen básicos muy buenos profesores que tuvieron mal una parte del portafolio y por eso salieron evaluados básicos. Como dije anteriormente, no es una evaluación objetiva.
Porque los rendimientos en los cursos que atienden no son significativamente más bajos que los de sus pares competentes.
Muchos profesores que fueron evaluados básico se desempeñan o tienen un mejor desempeño frente al alumno de Educación municipal que algunos que fueron evaluados destacado.

Por la misma respuesta anterior. La falta de control y la inconsecuencia en la corrección de la evaluación rara vez tiene relación con la realidad.
Por lo expuesto anteriormente. Porque... Un entrenamiento tipo el portafolio se contesta para obtener... resultados, es una ficción de la ficción. Un... monto de lo que es esta estupidez considerar lo contrario. Los mejores docentes reconocidos por los pares y los alumnos, que contestan con mayor sinceridad el portafolio son evaluados insatisfactorios o básicos.
Los resultados de la evaluación, muchas veces, no responden a la realidad del trabajo docente. He observado que muchas veces profesores(as) con gran manejo en mejorar los aprendizajes son evaluados básicos e insatisfactorios.
El problema es de fondo y el factor "profesor" es uno, pero no es el de fondo. El problema es estructural.
Va a depender de la autocrítica que el profesor tenga respecto a su propio trabajo.
No necesariamente; pues no significa que estos docentes sean malos, ya que el instrumento no determina ello.
Conozco profesores muy dedicados y comprometidos con su trabajo y que luego de los resultados... sólo les trajo consigo decepción, angustia, etc.
Tienen poca reflexión, aplican mal su conocimiento.
Conozco el caso de profesores evaluados como básicos que son excelentes profesores. La evaluación docente no refleja el trabajo que ellos llevan a cabo en el aula.
Sólo deben aclarar, planificar y mejorar sus prácticas pedagógicas. Deben fortalecer aspectos negativos.
Siguen haciendo lo mismo que prepararon para ser evaluados y filmados.
Porque muchas veces el resultado de su evaluación se debió al proceso tensional que les jugó en contra en el momento de ser evaluados. Sé que existen profesores básicos e insatisfactorios que en sus clases logran más que uno, a veces.
No siempre los profesores evaluados como básicos e insatisfactorios tienen dificultades para favorecer el aprendizaje, ya que esta evaluación no verifica realmente si el docente realiza aprendizajes significativos en sus estudiantes. Hay muchas variables que no se consideran.
No evidencia el real desempeño profesional.
No hay concordancia entre lo que haces y el resultado de la evaluación.
Porque puede reflejar desinterés por la evaluación propiamente y no falta de capacidad para favorecer el aprendizaje de los alumnos.
En primer lugar, no es un instrumento objetivo, ya que no presenta la situación real de la asignatura. Segundo, no debe ser aplicable en forma pareja.
No se aprecian las diferencias académicas entre los docentes.
He conocido a excelentes docentes, con buenísimos resultados en sus alumnos en rendimiento y en lo personal y aún así fueron evaluados básicos por el actual sistema.

Entrevista 1: EPSU
(Encargada Planes de Superación Profesional)

Día: 09 de Noviembre de 2010
Hora: 15:00 hrs.
Lugar: Oficina de la entrevistada.

K: ¿CUÁL ES SU ROL DENTRO DEL PROCESO?

E1 EPSU: El rol nuestro, que tenemos como empresa consultora, es trabajar con los profesores que han sido mal evaluados. Cuando un profesor es mal evaluado en nivel insatisfactorio o básico está obligado a ir a unos cursos de capacitación. Entonces, nuestro rol como empresa, con una propuesta de formación bastante innovadora, es trabajar con esos profesores que hoy día están mal evaluados a nivel insatisfactorio o básico. Ése es nuestro rol.

K: EN RELACIÓN A LA PROPUESTA QUE TÚ ME DICES, ¿ESA PROPUESTA ESTÁ ABIERTA AL PÚBLICO O SOLAMENTE LA CONOCEN USTEDES, CÓMO FUNCIONA?

E1 EPSU: Ah ya, cómo llegamos a esa historia. Bueno, como te explicaba, nosotros formamos una consultora porque somos varios profesionales del área de la Educación, pero no sólo del área de la educación, yo creo que esa es una diferencia, o sea, hay psicólogos, sociólogos, ingenieros comerciales, ingeniero bioquímico, antropólogo y profesores... Entonces es muy interesante porque la visión respecto al tema de educación se ve bastante enriquecida... y hay una chica que es profesora de educación física, pero su especialización es sintérgica. Entonces, bueno... al formar esta empresa empezamos a ver como en qué cosas queríamos trabajar y el tema de la capacitación docente con una propuesta innovadora en formación era una de las cosas. Y un día viendo el portal Chile-compra vimos que la municipalidad de Concepción licitaba a estos cursos y dijimos ya, vamos a capacitar a los profes. Yo había trabajado antes y varios de nosotros en capacitación de profes y partió... la primera sospecha es que no se presentó nadie más y bueno, nos adjudicaron la propuesta, les gustó mucho el diseño metodológico, igual estaban un poco asustados por la falta de experiencia que tenía la empresa en esto y bueno, así fue como empezamos el año pasado ya a capacitar a estos profesores y ya este año nos llamaron para que fuéramos otra vez. Entonces por ahí un poco fue que llegamos. Pero te digo que ha sido mucho aprendizaje sobre la marcha. O sea, el DAEM no fue mucho lo que nos dijo respecto de lo que había que hacer, pero teníamos la ventaja que hay tres personas que trabajan en nuestro equipo que han participado como evaluadores de portafolios, entonces teníamos más o menos claro a qué nos íbamos a enfrentar cuando fuéramos a trabajar con los profes.

K: ¿QUÉ SIGNIFICA PARA USTED PODER CONTAR CON UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE?

E1 EPSU: Mira, sabes que yo creo que tomando la experiencia de esta empresa, pero también la experiencia en la Universidad en lo que es la evaluación de los docentes propiamente tal es fundamental. O sea, uno no puede pensar en un sistema de educación,

uno no puede pensar en mejorar la calidad de su educación si no tiene sistemas de evaluación de los profesores. Y eso debería ser una práctica recurrente. Lo que sí debería estar claro desde la partida es cuáles son las expectativas, cuáles son los resultados esperados, qué es lo que se espera de un profesor, cuáles son los estándares de desempeño y un proceso transparente. Pero sabes que yo creo que mira, aunque no esté bueno el proceso, es fundamental, uno no tiene posibilidades de mejorar si no existen procesos de evaluación. Y debería ser parte de la cultura de las personas, pero yo creo que especialmente en este país, quizá por nuestra propia cultura, no estamos como muy acostumbrados a que nos evalúen mal porque todo el mundo espera que lo evalúen y que ojala tenga un siete, pero no lo ven como una oportunidad de mejoramiento. Yo creo que a lo mejor en los términos en los que está planteado puede que apunte hacia allá, pero contar con el sistema de evaluación docente es fundamental. Y no solamente durante la práctica, sino que de la certificación del profesor que egresa, de la evaluación permanente de su práctica pedagógica, de su carrera docente sustentada en resultados es fundamental.

K: ¿CUÁLES SERÍAN, A SU JUICIO, LAS FORTALEZAS DEL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿TIENE FORTALEZAS?

E02: Sí, yo creo que sí, yo creo que tiene fortalezas. Yo creo que la primera fortaleza es que existe. Porque no debe haber sido fácil que existiera este sistema. Yo me imagino como debe haber pateado el magisterio y todas las fuerzas que se oponen a los cambios y yo creo que la primera fortaleza es que el programa existe y que se está aplicando hace cuatro años. Yo creo que esa es una tremenda fortaleza que hoy día hay. Yo creo que la segunda fortaleza es que instala parámetros, instala algunos criterios, le dice a la gente, a los profesores les dice mire: lo vamos a evaluar por sus procesos de planificación al aula, le vamos a evaluar por esto, lo vamos a evaluar por esto otro, entonces, las personas saben hacia donde tienen que apuntar cuando quieren hacer educación de calidad. Yo creo que eso también es una ventaja del sistema. Y lo otro, que como en todo los sistemas de evaluación también permiten hacer un análisis comparativo, yo creo que permite el análisis de ver cómo estoy yo respecto a otro y nosotros como colegio respecto a los del lado y los del lado respecto a la comuna y la comuna... yo creo que hacer comparaciones es sano. Así que yo encuentro que tiene hartas fortalezas.

K: ¿EXISTEN, SEGÚN SU OPINIÓN, DEBILIDADES EN EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿CUÁLES SERÍAN?

E1 EPSU: También, mira, de las debilidades que yo he visualizado en este sistema propiamente tal yo creo que es un sistema demasiado cerrado.

K: ¿EN QUÉ SENTIDO CERRADO?

E1 EPSU: Cerrado. Primero porque está instalado en una institución que a su vez trabaja con otras instituciones y lo que allí ocurre es cerrado. O sea, si tú quieres saber cómo se evalúa un portafolio no puedes, si tú quieres saber cuáles son los criterios, no se sabe, si tú quieres saber quién está detrás de todo esto tampoco se sabe y yo no sé en realidad Kattherinne si esto lo hacen para protegerlos del magisterio o cuál sería la razón por la cual es tan cerrado el sistema, yo creo que el que este sistema sea tan cerrado trae la segunda dificultad que es la falta de información respecto a los usuarios del sistema de qué significa la evaluación que tienen. A nosotros nos ha tocado en los cursos que

mucha gente llega al curso y dice “yo estoy mal evaluado porque me llegó esta carta donde me dice usted está mal evaluado en instrumentos de evaluación, ¿pero en qué? ni idea, no tienen idea. Entonces, yo creo que no es bueno que esté tan cerrado, yo creo que no es bueno que sólo lo tenga el MIDE, que no es bueno que no hayan otros sistemas complementarios porque impiden justamente la libre competencia respecto a estos temas, de buscar el mejor sistema de evaluación, si no tiene para qué ser uno, pueden ser varios, pero la forma cerrada en que la tienen a mí no no no me parece, creo que no genera, es muy difícil generar conocimiento en función de algo tan cerrado y oculto, genera sospecha. La gente no sabe por qué fue mal evaluada, no sabe, no tiene idea. Entonces, por qué no entregarle su pauta de evaluación, decirle mire aquí está su evaluación, aquí vea los criterios.

K: YO PENSABA QUE ESO IBA EN EL INFORME...

El EPSU: No, mira, por lo menos con la gente que hemos conversado nosotros, lo que le llega a cada profesor es una carta enviada por el DAEM diciéndole que salió mal evaluado en tal ítem. No se le entrega un informe detallado, no hay una retroalimentación y eso igual es un contrasentido porque el Marco para la Buena Enseñanza dice que cuando uno hace una evaluación de los niños tiene que retroalimentar respecto a cómo le fue. Ya, aquí no, aquí usted salió mal evaluado se fue al curso y si es bien evaluado... entonces se genera mucha incertidumbre respecto al proceso. Yo creo que esa es una de las debilidades. Yo creo que otra de las debilidades es que no tiene, por lo menos hasta donde yo sé, no tiene estándares, en el sentido que tú digas mira: “usted fue evaluado en este nivel pero puede ir mejorando” y que tú puedas ir saliendo cada cuatro años de este tema. Entonces ahí que haya como un, que ya tiene que ver con la segunda parte de la debilidad, que es las medidas a tomar una vez mal evaluados los profesores, o sea, nosotros estamos participando en estos cursos de capacitación, pero la metodología, los recursos invertidos a mí me hacen dudar seriamente de la efectividad de esto para un profesor. Mira, los profesores llegan allá enojados porque fueron mal evaluados, esa es la primera o sea, van a una capacitación obligados, no saben por qué lo evaluaron mal. Una vez estando en clases se dan cuenta de las posibles debilidades que ellos tienen, pero el sistema que está propuesto para mejorar sus debilidades no es el mejor, no es el mejor. Bueno, ahora lo estamos viendo, pero esto debería ir con un acompañamiento al aula y también con una evaluación respecto a la factibilidad real de que un profesor, que tiene sesenta y cuatro años y está evaluado en nivel insatisfactorio va a mejorar su evaluación en el tiempo si esas señoras lo único que quieren es jubilar y no pueden. Entonces, no es posible en la medida remediarles respecto a la evaluación, considerar la misma solución para todos. Deberían haber medidas diferenciadoras.

K: ¿QUÉ OPINA DE QUE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEA ESTÁNDAR?

El EPSU: A mí me parece muy bien que se base en estándares, que sea estandarizado, que sea homologado, no me parece bien que sea el único.

K: QUE SEA IGUAL PARA TODOS, PARA TODO UN PAÍS, POR EJEMPLO...

El EPSU: Claro, no mira si está bien, pero no debería ser el único. Tú puedes tener uno que sea para todo el país, pero también deberías poder tener más de uno. Que no sea “él” sistema de evaluación.

Otra de las debilidades que estaban acá arriba es que están asociadas a remuneraciones.

K: ESO A TI NO TE PARECE...

El EPSU: No, ¿y sabes por qué no? Porque yo creo que el desempeño de un docente no se nota en la evaluación del portafolio, se nota en los resultados de aprendizaje de los niños. Entonces, lo que yo haría sería trasladar el premio a las escuelas que tienen buenos resultados. A las profesoras de cuarto básico que tienen buenos SIMCE, a los colegios que están en sectores de pobreza que tienen buenos resultados, a ese le doy el premio, pero al otro porque tuvo una buena evaluación de portafolio, bueno esto se ha prestado tú sabes, que hasta para que hayan asesores que le hacen el portafolio a los profesores. Entonces, porque el chileno siempre le busca la trampa al sistema. Entonces, me parece bien que existan estándares porque al existir estándares de resultados uno sabe o las personas pueden saber qué se espera de ellas y cómo van a ser evaluados. Pero no me parece que sea el único y no me parece que las soluciones sean estandarizadas. Porque una cosa es que tú estandarices el sistema de medición, pero las soluciones dadas, los tipos de personas evaluadas tienen que ser diferenciadas, o sea, porque al final... nosotros hemos conversado fíjate un par de veces incluso de si a lo mejor parte de esta plata que gastan en la capacitación la ocuparan en jubilar a estas señoras que ya lo único que quieren es irse... ¿por qué no? te das cuenta... y tener una estrategia diferenciada para el distinto tipo de público. Hay otro que es distinto porque, por ejemplo, hay gente en los cursos que es joven y que efectivamente ellos traen o un problema de competencias personales, que de alguna forma es solucionable, o peor aún, una muy mala formación pedagógica de donde vienen. Cuando un profesor de veintisiete, veintiocho años no sabe planificar una clase uno dice “ya... y dónde sería que estudió esta señora...”. Entonces, yo creo que eso, yo creo que está bueno, está bien que existan estándares, pero las soluciones tienen que ir diferenciadas.

K: ¿AGREGARÍA O QUITARÍA ALGÚN INSTRUMENTO EVALUATIVO? ¿CUÁL Y POR QUÉ?

El EPSU: Sí pues, si no digo que mira, me he tenido que preocupar de meterme e investigar para entender por qué la gente llega tan molesta. Sí, fíjate que yo le agregaría los resultados de los aprendizajes de los alumnos a los cuales ellos les hacen clases. Porque si no vuelve a ser un sistema autorreferente... y tendría más de un sistema de evaluación, no solamente ése porque, por ejemplo, casi el 80% de esa evaluación está sobre la filmación de la clase. Ya, pero justo ese día puede haber sido que no sé... igual la profesora se pone nerviosa, porque se pone nerviosa, si tú has sido evaluado mal tres años y te vienen a filmar por cuarto año una ya... igual te pones nerviosa, sabes que te estás jugando la vida en eso. Y puede que en ese día la clase no le salga tan bien, a lo mejor sería mejor pensar en un sistema de seguimiento tutorial al aula, si ya saben que la persona salió evaluada insatisfactorio, mejor lo van a evaluar al aula, si no son tantos tampoco. Entonces, yo ahí ese tema del portafolio, como te digo no... y le agregaría los resultados de los alumnos sí.

K: ¿Y ALGÚN INSTRUMENTO DEL QUE LOS PROFESORES MÁS SE QUEJEN?, LOS PROFESORES A LOS QUE TÚ TIENES QUE HACERLE LOS PLANES. ASÍ COMO UNA VOZ GENERALIZADA QUE DIGA, QUE OPINEN...

E1 EPSU: Mira, ellos se quejan contra el proceso completo.

K: ¿EN GENERAL?

E1 EPSU: Es que no lo conocen. Ellos saben que son evaluados, que tienen que hacer el portafolio y las evaluaciones de pares, pero ellos no saben lo que pasa desde que los filmaron y entregaron su información hasta que les llegó la carta en que están mal evaluados. Entonces, la rabia de ellos es contra todo, no le puedes decir que no es que el problema es que los evaluaron mal, no es que el problema es esto otro, no, el problema es todo, es todo, desde que ellos entregaron su información hasta que le traen de vuelta... porque no conocen el proceso. Entonces, la mayor queja que ellos tienen más que con el instrumento es con la falta de información.

K: ¿CÓMO PERCIBE LA MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO ANTE EL PROCESO DE SER EVALUADO?

K: PERO TÚ VES UNA PARTE, SÓLO LOS QUE HAN SIDO MAL EVALUADOS, ENTONCES TIENES COMO...

E1 EPSU: El sesgo de los mal evaluados...

K: ¡ESO!

E1 EPSU: Mira, nos toca además harta gente del magisterio en el curso mal evaluado, pero y claro, la disposición no es buena. Pero en general no es buena la disposición a ser evaluado porque los procesos de evaluación... por eso te decía, es como bailar con la fea. A nosotros nos pasa en los procesos de acá dentro de evaluación de los profes, que los profes no quieren ser evaluados y los alumnos no quieren evaluar porque nadie sabe para qué sirve. Entonces ¿para qué me van a evaluar?

K: ES QUE ANTES DE EVALUAR TENDRÍAN QUE ESTAR LOS PARÁMETROS... COMO TÚ DECÍAS.

E1 EPSU: Exacto. Es la desconfianza. Entonces, yo lo que visualizo por parte de los profesores frente a esto es básicamente mucha desconfianza, mucha desconfianza frente a los procesos de evaluación y eso es porque no saben cómo lo hacen y para qué sirve. Bueno, en este caso sí saben para qué sirve, pero en el caso de la evaluación de los profes, hay muchos que sienten que están mal evaluados porque en el colegio les tenían mala. Entonces, buscan desacreditar el proceso.

K: Y EL INFORME QUE HACE EL DIRECTOR CON EL JEFE DE UTP, ¿A ESE TAMPOCO TIENEN ACCESO LOS PROFESORES?

E1 EPSU: No, por lo menos los que llegan mal evaluados no tienen idea en qué los evaluaron mal. O sea, cuál fue su error. Y ahí la ventaja que tenemos es que como las chiquillas han trabajado en la evaluación de portafolio y les toca ver cuáles son los

errores más recurrentes, vamos reforzando mucho durante la capacitación en decirle mire, cuando usted hace la clase preocúpese de esto: cómo hace la retroalimentación el alumno y ahí le preguntamos: ¿Cómo hace usted la retroalimentación del alumno? No, en realidad no la hago mucho. Ya pues profesor, tiene que preguntarle qué entendió, para saber si los profes están... pero ellos no saben cómo se evalúa. Ahora, lo que dice el Ministerio respecto a esto es que está el Marco para la Buena Enseñanza. Sí, claro, pero cómo uno lleva el MBE a un estándar de desempeño esa es otra historia, ahí hay una brecha. Me ha sorprendido... todos los años les regalamos el MBE porque no lo conocen. Bueno, hay algunos que sí, pero la mayoría no.

K: ¿CÓMO CREE QUE EL PROFESORADO VIVE EL PROCESO DE SER EVALUADO?

E1 EPSU: Mira, yo creo que los que están bien evaluados: tranquilos, felices, otra vez. Pero los que están mal evaluados son complicados y son casi el 40%.

K: ES MUCHO...

E1 EPSU: Sí. Ya es con angustia, mucha desmotivación. Como te digo hay mucha gente que está aquí y quiere jubilar nomás. No quiere que la sigan evaluando... quiere poder jubilar y tienen un problema real de años previsionales y no puede jubilar. Entonces, te das cuenta que es como tratar de, no sé, es como si uno tiene un problema de la tele y en vez de arreglar la tele arreglas la plancha para poder ver no sé qué.

K: ¿PIENSA QUE EL PROFESORADO EVALUADO VIVE LA EVALUACIÓN DOCENTE COMO UN PROCESO O COMO UN SUCESO?

E1 EPSU: Como un suceso, sí como un suceso. A ver, los bien evaluados me imagino yo que para ellos es un suceso donde llega un momento, los filman, bla bla bla y los evalúan bien y siguen para adelante. Pero para los mal evaluados es un drama, más que un proceso es un drama. O sea a mí me han tocado, Katherinne, cuestiones súper complicadas... fíjate que llegó un viejito, ya, esta es la casuística... pero llegó un caballero, debió haber tenido unos sesenta años y mal, mal, mal. Me dice "señorita mire sabe que yo, nadie sabe de mi familia que yo estoy aquí. Yo, fíjese, me dijo, recibí hace diez años el premio municipal del mejor profesor y ahora estoy aquí, me dijo. Y yo no me atrevo a contarle a mi familia porque es una deshonra que yo esté aquí". Él nunca supo porqué estaba mal evaluado. Entonces, para la gente que le va bien, claro, probablemente para ellos es un trámite más, pero para los que no están bien evaluados no es un suceso, es un drama. Ahora, pudiera ser un proceso de mejoramiento si es que las acciones posteriores a la evaluación fueran más efectivas que la actual capacitación que está planificada. O sea, si a estos profesores se les generara un apoyo más permanente al aula o a lo que yo te he explicado veamos algunas salidas de jubilación o no sé qué, pero tener un consejo de educación comunal por ejemplo, donde poder ir viendo qué acciones poder tomar respecto a estos profesores, yo creo que sería mucho más efectivo y poderlo visualizar como un proceso real de mejoramiento. Ahora, yo te insisto, tú puedes tener un profesor bien evaluado con la evaluación de desempeño, pero mientras yo no vea en sus resultados de aprendizaje en términos de PISA, de SIMCE, o sea de SIMCE, PISA, no me es suficiente, porque a mí lo que me interesa no es que el profesor esté bien evaluado o mal evaluado él, me interesa los resultados de aprendizaje de los chiquillos y ahí yo creo que tienen un problema de foco.

K: PERO LOS RESULTADOS DE LOS CHICOS, A LO MEJOR, NO DEPENDEN SÓLO DEL PROFESOR, TAMBIÉN DEPENDEN...

El EPSU: ¿Y si no de quién?

K: PERO YO CREO, BUENO NO SÉ... EL PROFESOR PUEDE SER UNA PIEZA DEL ROMPE CABEZAS. ESTÁ TAMBIÉN LA FAMILIA, LOS RECURSOS DEL ESTABLECIMIENTO...

El EPSU: Lo que pasa es que mira, hay un estudio que yo creo que sería bueno que si no lo tienes te lo puedo adjuntar que es sobre las escuelas efectivas. Y es un estudio que se hizo hace un montón de tiempo atrás en que muestran cuáles eran los elementos que mayormente incidían en el buen resultado de estos alumnos. Escuelas te estoy hablando de La Pintana, municipal. Pobres los cabros, pero como las ratas y les iba bien. Y ahí se vio que hay dos elementos sustanciales: la gestión directiva del colegio. No hay un colegio con un buen equipo directivo con malos resultados y, lo segundo, la interacción del profesor en el aula y con todo lo que eso implica, entonces, un buen profesor genera buenos resultados en sus alumnos. El último estudio que salió sobre calidad de la educación lo muestra claramente y la incidencia del profesor en los resultados de los aprendizajes, incluso fíjate en el SIMCE, en el último SIMCE, (que creo que lo tengo aquí, aunque no estaba preparada), en el último SIMCE, porque ya eran tan malos los resultados Katherine que buscaron... siempre ellos hacían una tabla, una tabla comparativa de los resultados por nivel socioeconómico, es cierto, es más difícil, mira es más difícil tener buenos resultados en sectores de pobreza por todas las carencias socioeconómicas de los alumnos, pero nosotros además como empresa estuvimos trabajando con un colegio privado, top, top y las carencias en los profesores eran las mismas. O sea, no sabían planificar en la clase, no sabían construir elementos de... las mismas. A esos profes de los colegios particulares les aplicas la evaluación docente y no sé si serán tan bien evaluados. Pero el capital cultural de sus alumnos efectivamente hace que tengan mejores resultados, pero no son escuelas más eficientes. Entonces, en el SIMCE, ya cuando vieron que la cosa ya era sencillamente casi impresentable elaboraron unos gráficos que son los factores asociados al logro de los aprendizajes y aquí se muestra claramente la incidencia de un buen profesor. Entonces, hoy en día, todos, todos, todos casi todos los estudios que están saliendo, y ahí viene la otra parte, es que efectivamente un buen profesor sí incide enormemente en el resultado de los alumnos. Hoy día siempre los profesores se quejaban, por ejemplo, de que habían tantos niños en clase y que con tantos niños en clase ellos no podían hacer bien sus clases. Bueno, hoy día los colegios municipales tienen un promedio de veinticinco, veintiséis alumnos por sala, no tienen más que eso. O sea, conversaba el otro día con la profesora acá del liceo x y pasaron de tener una matrícula de 900 alumnos el año 2001-2002 a tener 300 hoy día. Entonces, tienen 26 alumnos por sala y aún así y todo tienen problemas de violencia allá adentro... Entonces, la evaluación de este profesor debería incorporar como una información adicional, complementaria, porque si incorpora la evaluación de los pares por qué no incorporar entonces el resultado del aprendizaje de sus alumnos y ahí digamos que es un buen profesor. ¿Por qué? porque sus alumnos aprenden, no porque hace la clase bonita, sino porque sus alumnos aprenden.

K: ¿CUÁL ES SU POSTURA FRENTE A LO QUE EXIGEN LOS DOCENTES RESPECTO DE QUE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEBE ESTAR LIGADO A LA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE?

El EPSU: Sí, sí yo creo que sí, siempre y cuando se mejore el proceso y pueda haber más de uno. Yo creo que sí, sí.

K: ¿CONSIDERA QUE EL PROFESORADO EVALUADO COMO COMPETENTE Y DESTACADO FAVORECE MÁS EL APRENDIZAJE DE SUS ALUMNOS? ¿DE QUÉ MODO? ¿EXISTEN ESTUDIOS?

El EPSU: Se supone. Igual da para pensarlo porque mira: se supone, cosas que uno piensa así en esos momentos de ocio, la evaluación docente se aplica hoy día básicamente en el sistema municipal, que es, en general, el que tiene los peores resultados, por qué, porque además es el que tiene la mayor cantidad de pobreza. De los profesores evaluados, el 60% salen competentes y destacados, pero fíjate que en SIMCE del año 2008 el 62% de los alumnos de octavo básico no tienen logro en matemática, su logro es inicial, entonces qué es ser un profesor destacado. ¿Te das cuenta? Entonces hay una relación allí Katherinne que no está cuadrando, te das cuenta. Porque está bien, puede ser uno o dos casos pero cuando resulta que tienes 60% de los profesores evaluados como competentes y tienes un 62% de los alumnos de este país que no fueron capaces de rendir bien, o sea, ni te explico los resultados del SIMCE en los colegios particulares. Mira, tú te pones a ver resultados del SIMCE y evaluación docente y no te cuadra. Entonces, uno debería decir sí, un profesor bien evaluado debería generar mejoras en los resultados de los aprendizajes, pero cómo voy a esperar yo fíjate que los evaluados en el nivel incompetente, creo que el último año fueron de 1,5, cómo voy a creer yo que el 1,5 de los profesores genera todos los malos resultados que tenemos en la calidad de la educación te das cuenta. Entonces, hay algo ahí como que no, no cuadra.

K: ¿EXISTEN ESTUDIOS? ME DECÍAS QUE SÍ...

El EPSU: Sí, existen. Bueno, están los resultados del SIMCE, hay otro estudio que salió ahora, que es súper bueno, que yo lo he estado ocupando justamente para este tema, el último que salió en el PREAL, el número 41, que se llama “¿Cómo lo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño en el mundo para alcanzar su objetivo?” Entonces, estos caballeros, como te explicaba, hicieron un análisis de cuáles eran las cosas que incidían en la educación de las personas que tuvieron buenos resultados y llegaron a esas tres conclusiones: que las personas más exitosas en los sistemas educativos tenían tres temas: conseguían las mejores personas para ejercer docencia, no sé si te suena todas estas becas que hay hoy en día de los 600 puntos para estudiar educación en Chile. El desarrollo hasta convertirlo en... que tiene que ver con el tema de formación inicial docente y lo otro, que no es menor, que es garantizar que todo el sistema sea capaz de brindar una mejor instrucción a todos los niños. O sea, estas ideas de los liceos de excelencia al final lo único que vas a ver que siguen es manteniendo la brecha, los mejores con los mejores y los más malos ojala todos apilonados allá atrás, que ni se vengan para acá. Entonces ahí, yo creo que hay un problema de sistema, ese es uno. Hay otro, que es un estudio de Estados Unidos, que es este sobre la formación inicial docente. Que muestra cómo efectivamente ellos son los que tienen... la calidad del profesor es la que tiene... El estudio de la OCDE sobre la educación en Chile. Bueno, ahí la OCDE llega a esas dos conclusiones: que los dos grandes problemas de la

educación en Chile son la equidad, en que los niños de altos recursos tienen buena educación y la calidad del profesor. No, si están todas y la calidad del profesor es el tema.

K: ¿CONSIDERA QUE EL PROFESORADO EVALUADO COMO BÁSICO E INSATISFACTORIO NO FAVORECE EL APRENDIZAJE DE SUS ALUMNOS? ¿EN QUÉ SENTIDO?

El EPSU: No lo sé. Mira, se supone que las deficiencias que ellos tienen deberían dificultar el buen aprendizaje de los niños, se supone. Pero, no tengo ninguna evidencia respecto a eso y esa era, como te explicaba, mi gran crítica a todo esto. Mira, hay una profesora que tengo yo que, en realidad yo digo por qué esta señora está acá, es excelente, o sea, yo creo que cualquier niño puede aprender con ella y uno no sabe por qué está ahí, entonces, como no se sabe del proceso, no te podría entrar a explicar. Se supone que sí, pero no sé.

K: ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO DE LAS CONSECUENCIAS PARA EL PROFESORADO QUE SE DERIVAN DE LA EVALUACIÓN?

El EPSU: Bueno, eso es lo que te explicaba, yo creo que no, yo creo que no estoy de acuerdo primero en que solamente por la evaluación del docente exista una recompensa monetaria sin que se agregue a ese portafolio los resultados de sus alumnos, porque en el fondo el Estado debería pagarle a aquel profesor que logra que sus alumnos aprendan, no el que presenta un portafolio bonito.

Respecto a los mal evaluados, yo creo que las estrategias tienen que ser diferenciadas, necesariamente de acuerdo a las debilidades que presentan, a los grupos étnicos y todo. Ahora, los que no jubilan y tengan que participar en un curso de capacitación deberíamos ver cuál es el más eficiente y yo creo que un profesor que es evaluado en un nivel insatisfactorio necesita tutoría al aula, no basta con que vaya al curso de capacitación, eso sirve a lo mejor para el que es básico, pero para el que es insatisfactorio no. Para aquél que es insatisfactorio necesita una tutoría al aula. Entonces, más que seguir en estos cursos del CPEIP, el ideal sería poder hacer una tutoría al aula con a lo mejor menos gente, pero es que yo digo mira, si de los diez evaluados insatisfactorios, cinco están para jubilar, pero estos cinco tienen potencial, focalicémonos en los cinco y los apoyamos en una tutoría al aula por un año, que tenga por una parte un apoyo pedagógico, pero que también tenga el componente sintérgico, pero sí, tienen que haber estrategias diferenciadas

K: ¿QUÉ OPINA DE LOS PROFESORES “REBELDES”, ES DECIR, DE AQUELLOS QUE SE NIEGAN A LA EVALUACIÓN SIN CAUSA JUSTIFICADA? (ART. 36, LEY 20.079) (DURANTE EL AÑO 2009 FUERON 742 DOCENTES).

El EPSU: Mira, a ver... yo creo que no estoy de acuerdo con que no se quieran evaluar, yo creo que es injusto. Ellos apelan... nosotros tenemos allá en el curso a varios dirigentes del... entonces no. Los profesores deberían estar abiertos a evaluarse por qué no si ellos evalúan permanentemente a sus alumnos. Pero yo creo que hay que transparentar el sistema, yo creo que hay que transparentar el sistema... pero en todo caso no, no me parece, yo creo que deberían evaluarse todos. Pero ahí tienes un círculo vicioso porque a su vez el tipo de evaluación que hacen tiene ciertas implicancias

económicas y de carrera laboral y como no hay claridad respecto al proceso hoy genera toda la desconfianza. Yo tampoco me sometería a la evaluación, porque no hay ninguna certeza de que yo, si me considero una buena profesora salga bien evaluada y peor todavía, no tengo ninguna garantía de que esa mala evaluación sea para mejorar. Si no va a decir jajaja es la que salió mal evaluada. Entonces, yo creo que bueno, no estoy de acuerdo, pero es comprensible fíjate. ¿Tú te someterías a una evaluación que no te de las garantías de lo que van hacer con los resultados?

K: PERO IGUAL ESTOS PROFESORES QUE NO SE EVALÚAN VAN A CORRER EL RIESGO DE PERDER SU TRABAJO TAMBIÉN...

El EPSU: No, mira mientras esté la ley... mientras funcione el magisterio no van a perder el trabajo. Y ellos lo saben, bueno yo creo que el estatuto del magisterio, yo creo que es una piedra de tope para la calidad de la educación. Yo soy una convencida de que ya está bueno ya, que a veinte años de que se fue Pinochet hay que sacar esa cuestión. Porque de verdad es una piedra de tope y cómo tú haces para generar políticas públicas con los profesores. Pero también con profesores, con ingenieros, con esto, con esto otro, pero yo creo que el estatuto del magisterio es una piedra de tope para la calidad de la educación hoy día. Tú tienes profesores horribles, a mí me ha tocado ver Katherinne cuando trabajaba en el... profesores que llegan borrachos a hacer clases, profesores que les pegan a los niños, profesores que violan niños y no los puedes echar. O sea, al profesor que llega ebrio a hacer clase no lo puedes echar. Entonces, ¿te das cuenta o no? Yo creo que ahí hay un tema que hay que... me tocó asesorar una escuela en x, donde el 37% de sus profesores tenía problemas psiquiátricos, depresiones... bueno habrá alguno que habrá pasado una licencia falsa, pero yo creo que también este tema de la evaluación docente, también debería evaluar las condiciones emocionales de las que están hoy día porque tienes gente que no puede estar haciendo clases. Yo tengo ahí no sé... situaciones complicadas digamos para los niños porque uno tiene que estar en el bienestar de los niños. Y el magisterio a la larga igual defiende a toda esta gente. No sé, han salido tantas... los cabros más encima ahora graban a los profes por Youtube, entonces, han aparecido más los casos, pero esos son casos reales, de todos los días de profesores que hacen ese tipo de prácticas tan antipedagógicas y puede que uno de ellos tenga re bien evaluado el portafolio ¿te das cuenta? Entonces bueno, el magisterio no. El estatuto ese del profesor tienen que derogar, si no no van a poder avanzar, no se puede avanzar con esa cuestión ahí.

K: ¿CÓMO CREE QUE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP) CONTRIBUYEN A MEJORAR EL APRENDIZAJE?

El EPSU: Mira, nos hemos dado cuenta, yo por lo menos me he dado cuenta de que efectivamente, yo no sé como será, no tengo claridad respecto a cómo se perfeccionan los profesores. Pero me he dado cuenta que hay tres ámbitos en los cuales ellos, la mayoría, por la edad que tienen o a lo mejor por la mala calidad de la formación de donde vienen, hay tres cosas en que no se manejan para nada. Planificación de la clase: yo creo que, en general, los profes, por lo menos a los que nos ha tocado ver a nosotros, los mal evaluados hacen una muy mala planificación de clase, entonces, no tienen claro a qué van, ni con qué materiales van, ni qué tienen que enseñar y eso les genera el segundo problema, que es el problema disciplinario al interior del aula, entonces no tienen manejo de la interacción profesor-alumno en la clase. Y el tercero, son los

instrumentos de evaluación, ¡malos! oye pero mira, no te podría explicar pruebas más mal construidas e instrumentos más mal evaluados, o sea, cosas básicas, Kattherinne. Mira, les hicimos un ejercicio para que construyeran una pauta de evaluación, una rúbrica de evaluación. Primero, que construyeran la clase, cuáles eran los objetivos y en función de los objetivos qué posibles instrumentos. Mira, tres verbos por objetivo, o sea, yo le decía ya, pero qué va a evaluar el análisis o la elaboración del gráfico: los dos. Ya, pero son cosas distintas, entonces, conceptualmente sí, tienen debilidades y los profesores a veces llegan muy dolidos, molestos, en un estado de ánimo bastante complicado. Lo primero que tenemos que hacer en la clase es el manejo del estado de ánimo de toda esta gente que llega ahí con ganas de lincharnos a nosotros. Pero una vez que baja eso, los profes se van agradecidos. O sea, tenemos profes que han ido a todas las clases a pesar de que no están en todos los módulos. Y que después de la planificación al aula se dan cuenta de que tienen debilidades en el tema de la elaboración de los instrumentos.

K: ESO IBA A PREGUNTAR TAMBIÉN, SOBRE LE TEMA DE LOS MÓDULOS. ¿SE SUPONE QUE EL INFORME LE DICE A CUÁL CURSO TIENE QUE IR? ¿CÓMO COORDINAN ESO?

E1 EPSU: El DAEM le manda al profesor una carta donde dice que fue mal evaluado en tal cosa y que tiene que ir tal día, a tal curso.

K: AH, LE DA LA FECHA Y LISTO, ES QUE YO VI QUE USTEDES TIENEN UN PROGRAMA: CÓMO SE RELACIONA CON EL ALUMNO, PLANIFICACIÓN Y TAL...

E1 EPSU: El DAEM les manda una carta a los profes y le dice, por ejemplo, asista tal día, Don X venga usted, usted está mal evaluado en dos áreas o en tres áreas, porque están mal evaluados en más de una algunos. Por ejemplo, esta señora de acá (muestra monitor del PC) esta señora de acá tiene que ir a tres cursos, de cinco, y le dicen: "Señora tanto usted tiene que ir a este, a este y a este, los días tanto, tanto y tanto", y ahí la mandan por día. Eso es, así llegan. Por qué fueron mal evaluados, en qué parte de la calidad del instrumento no le funcionó, es un misterio, nadie sabe.

K: ENTONCES, NO SABEN QUÉ PARTE REFORZAR MÁS, CUÁL MENOS...

E1 EPSU: No, por eso es que te decía, por ejemplo un profesor que ha sido evaluado en un nivel insatisfactorio, uno los ve altiro cuando llegan a la clase y puede ser insatisfactorio respecto al que puede ser básico. Y el básico tiene más elementos, tiene más elementos, entonces comprende altiro lo que se le está hablando, a él le es mucho más fácil aplicar esto. Nosotros les hacemos una metodología en donde tienen que llevarse tarea para la casa. Entonces, por ejemplo, en el tema de planificación al aula ellos tienen que hacer una planificación en la clase. Se le explica, los momentos de la clase, qué se yo, hacen un ejercicio práctico en la clase y tienen que ir a aplicar esa planificación al aula. Ahora, no tenemos cómo ir a ver que efectivamente lo hacen.

K: ESO, ESO ES LO QUE IBA A PREGUNTAR...

E1 EPSU: Pero cuando vuelven a la otra clase les preguntamos ¿y cómo les fue? Y ahí tú te das cuenta al tiro quién lo hizo respecto a quien no lo hizo. Y ahí los profes reportan, dicen sí en realidad no me había dado cuenta, por ejemplo, que no considero tal cosa y ahora que hice esta planificación, en realidad me salió todo mucho más rápido, los niños se portaron mejor, o sea, realmente ahí tú lo ves. El que es inicial no, no... le cuesta mucho más. Entonces, por eso te digo, ese profesor que es evaluado en el nivel inicial tiene que tener un apoyo al aula. Puede ir a los cursos de capacitación, pero él necesita un seguimiento y tutoría al aula.

K: NO SÉ SI LO LEÍ, LO RECUERDO... LOS PROFESORES QUE ESTABAN MAL EVALUADOS DECÍAN QUE PODÍAN PASAR UN AÑO O DOS AÑOS, QUE TENÍAN QUE DEJAR DE HACER CLASES Y TRABAJAR CON UN PROFESOR TUTOR...

E1 EPSU: No sé, no está en mi... tendría que leerme la ley de la evaluación, pero lo que sí está hoy día, por ejemplo, es que un profesor, bueno un profesor que es evaluado en nivel insatisfactorio, pasan cuatro años antes de que lo vuelvan a evaluar. Nosotros tenemos gente...

K: PERO LA LEY DICE QUE ES AL AÑO SIGUIENTE, EN LA LEY...

E1 EPSU: Nosotros tenemos gente que está yendo cuatro años seguidos. Estuvieron dos con otra institución y ahora ya llevan dos con nosotros. Y ahora hay algunos que les toca evaluación este año. Volvemos a los temas, te das cuenta. Ahora lo que sí, los que están evaluados en niveles básicos sí, esos se evalúan todos los años. Pero yo tengo entendido que los insatisfactorios no, ellos se evalúan cada cuatro años.

K: ¿CÓMO CREE QUE LOS PROFESORES VIVEN ESOS PLANES? ¿AYUDAN A ENFRENTAR LOS NUEVOS PROCESOS DE EVALUACIÓN? ¿AYUDAN A MEJORAR LA DOCENCIA?

E1 EPSU: Mira, yo creo que ellos llegan con una carga emocional muy fuerte, muy compleja. Yo creo que ser mal evaluado y no tener claro por qué es complicado. Aguantarse por tres años el mismo curso igual, entonces llegan complicados. Durante el proceso yo siento que se abren. O sea, un profesor cuando la clase es entretenida, mira... la metodología con la que trabajamos nosotros es que ellos puedan vivenciar en la clase lo que les queremos enseñar. Entonces, aprenden lo que es una clase bien planificada, lo que es la interacción profesor-alumno, o sea, igual tenemos los profes se nos van súper poco antes, los que llegan se mantienen en los módulos y todo lo demás. Pero yo te diría que el problema es que llegan con una carga muy negativa, muy negativa. Yo creo que ellos también se preguntan para qué sirve, porque como te digo, yo siento que lo que más les falta a los planes de superación es apoyo al aula. Mira, si tú me preguntaras yo te diría que yo trabajaría con ellos con un componente de capacitación y el resto un seguimiento al aula para ver cómo lo están haciendo.

K: ESA ES LA METODOLOGÍA QUE HACEN USTEDES, TU GRUPO DE... PERO EN OTRAS COMUNAS A LO MEJOR NO ES TAN ASÍ, ES COMO SUERTE AL PROFESOR QUE LE TOCÓ TRABAJAR CON USTEDES... MALA SUERTE PARA OTROS...

E1 EPSU: Mira, hay comunas más chicas donde efectivamente tienen...

K: PORQUE ESOS CURSOS SON... LAS PERSONAS RESPONSABLES TIENEN LICITACIÓN POR LA MUNICIPALIDAD...

E1 EPSU: No siempre, o sea, se supone que tiene que ser así. Hay cursos que dictan personas, estos de la red de docentes, ¿cómo se llama?

K: RED MAESTROS DE MAESTROS.

E1 EPSU: La red de maestros, entonces contrata a alguien de la red de maestros para que les hagan la clase. El tema es que a ver... yo creo que los profesores tenemos varios enemigos del aprendizaje. El primero es dar autoridad a otro igual que yo para que me enseñe algo a mí, entonces, no sé cómo les irá. Nos contaba x, que la experiencia que tienen de los PSP anterior a nosotros fue un desastre porque era muy teórico todo, todo teórico. O sea, era una persona que les hablaba de la importancia de la interacción en el aula durante cuatro horas. Ahora mira, yo creo que lo que más nos hemos preocupado nosotros es de generar, de entregarles ciertas herramientas básicas para que puedan mejorar. O sea, como las chiquillas participan en la evaluación del portafolio, o sea, sabemos por donde va la evaluación de ellos. Entonces, les tratamos de entregar como herramientas súper prácticas para que mejoren efectivamente sus prácticas profesionales. Más que tanta teoría sobre el porqué, sino que decirles mire, cuando usted trabaje este tema tiene que trabajarlo así y así y etcétera. Como con hartos consejos, pero aplicados ahí en clase. Y, como te digo, muy poca teoría porque qué vas a ir a teorizar con ellos es ya como dar la vuelta. Entonces, como te digo, con muchas herramientas prácticas, pero sobre todo con mucho apoyo en la parte más emocional. O sea, los profes llegan mal allá, llegan re mal, entonces cómo transformar...

K: ¿HAY UN CAMBIO, UNA TRANSFORMACIÓN ASÍ COMO AL FINAL, CUANDO ACABAN...?

E1 EPSU: Sí.

K: ¿ELLOS SE DAN CUENTA DE ESO, LO AGRADECEN O LO MANIFIESTAN?

E1 EPSU: Sí, lo agradecen, lo manifiestan, reconocen. O sea, mira, tenemos profesores que llegan alegando porque en realidad hay como dos grupos: los que llegan como súper calladitos, ojala que nadie supiera que estoy acá; los que llegan como muy indiferentes en el sentido de ya, mira voy a ver de qué se trata; y los que llegan choros, echando la... nosotros entendemos que no tiene que ver con nosotros, pero de todas maneras, cómo acoge su malestar, su rabia y todo. Y estos que alegan... mira ya nos ha tocado ya en varios cursos que ellos dicen "Mira, en realidad, no tenía idea de esto, o sea, no estoy conforme con mi evaluación, pero les agradezco el aprendizaje de cómo se hace un instrumento de evaluación o cómo se planifica una clase o como manejar un conflicto". Porque esas son las habilidades que ellos no tienen. Mira, sabes que nos pasó hace unas semanas atrás, que me tocó a mí hacer el módulo de interacción en el aula. Nos tocó hacer el módulo de interacción en el aula y llegaron esas dos profesoras que estaban peleando, peleando, lo que dijéramos lo peleaban.

K: ¿IBAN COMO A LA DEFENSIVA?

E1 EPSU: Absolutamente. Entonces llega un momento en que con mi compañera paramos. Porque ya los otros alumnos empezaron a decirle: “oiga, pero déjenle hacer la clase, que están alegando por todo” y con mi colega paramos y dijimos bueno, este es un problema de interacción en el aula, es un conflicto en el aula, donde hay personas que no quieren estar aquí, tienen otros intereses y hay otro grupo que quiere aprender y todo. Y lo hicimos evidente. O sea, al momento que lo hicimos evidente las señoras se callaron y nos dejaron seguir. Y estas mismas señoras llegaron igual con la pluma para’, como decimos nosotros, en la clase siguiente. Y en la clase siguiente empezamos con el taller de autocuidado. Porque hay muchas de ellas que tienen serios problemas de... yo te diría que tienen hartos problemas de autoestima. Muchos problemas, Kattherinne, de autocontrol emocional. O sea, yo siento que los profesores hoy día son muy pocos los que son capaces de mantener el autocontrol emocional y el control emocional del aula. Entonces, ellos andan descontrolados imagínate sus alumnos. Descontrolados todos al final, pero el tema del descontrol emocional es súper complicado. Y... y empezamos con el taller de relajación, relajación y después les explicamos por qué era el autocuidado, cómo tener una escucha activa frente al otro y terminamos mira, haciendo un ejercicio de relajación. Mira, al principio había unas señoras que estaban con los apuntes así, subrayando. Al final todos se instalaron en la clase y algunas de ellas dijeron que en realidad ellas no hacían eso porque no se atrevían a trabajar con sus alumnos, que sus alumnos no los iban a pescar. Entonces, nosotros les dijimos mira... nosotros pudimos haber pensado lo mismo de ustedes, pero ideamos una estrategia para que se incorporaran. Entonces, al final no es lo que uno quiere hacer en el aula, es cómo uno lo maneja en el aula y eso ellos no lo ven. Y bueno, ese día ellos se fueron al café y encontraron que el café estaba espectacular y era el mismo café de todas las veces con el mismo pan que alegan y todo, pero te das cuenta, les cambia el estado de ánimo, es otra la disposición, entonces, nos hemos preocupado especialmente porque el lugar sea muy grato, porque ellos se sientan muy bien acogidos, que sientan que esto no es un castigo, les tenemos una once exquisita, no falla nada, te das cuenta, cosa que ellos sientan que a pesar de qué lata estar aquí o qué pena, sea una oportunidad para el aprendizaje. Hay algunos que lo toman así y hay otros que no nomás.

K: ¿LOS HORARIOS DE ESTOS PLANES SON...?

E1 EPSU: Los días viernes de cuatro y media a ocho y media. Igual la gente llega.

K: YA, Y LOS NÚMEROS DE PERSONAS POR...

E1 EPSU: Mira, la cantidad de personas en los talleres son como... los mal evaluados son como cuarenta en cada taller y tenemos una asistencia permanente como de treinta y cinco. Ahora, de esos treinta y cinco hay como veinticinco que son del taller, otros diez, que siguen durante todas las clases.

K: AH, VAN A TODAS. ENTONCES HAY COMO UN INTERÉS AHÍ...

E1 EPSU: Sí, nosotros en realidad no nos vamos hacer problemas porque haya más gente o decirles no mira, tú no eres de este módulo. Si el profesor quiere aprender, bienvenido.

K: EN RELACIÓN A ESTOS PLANES DE SUPERACIÓN, ¿CREES QUE AYUDAN A ENFRENTAR LOS NUEVOS PROCESOS DE EVALUACIÓN?

El EPSU: Mira, creo que... a ver, creo que la estrategia de mejoramiento la dejaron muy sola. Yo siento que los DAEM están muy solos en esta historia y por eso es que yo te planteaba que bueno, nosotros queremos ahora al DAEM hacerle algunas propuestas. Porque, por ejemplo, hay una forma de organizar los contenidos que no está bien. O sea, uno no puede partir por la evaluación y terminar por la planificación. Tienes que empezar por la planificación y terminar por la evaluación. En términos de metodología es lo mismo, entonces yo siento que el CPEIP como que le tira el problema al DAEM y el DAEM ojala que no sea un tema porque además, los profes mal evaluados están catalogados como los conflictivos, entonces mira, es un tema del que nadie siento yo que se quiere hacer mucho cargo. Entonces, yo creo que a nivel de DAEM lo dejaron muy solos con esta iniciativa. Entonces, no hay una... el CPEIP tiene un sistema de plataforma para llenar las cuestiones y todo va por Internet, no, si esa parte está ordenadita, pero qué hacer con los profesores mal evaluados, yo creo que ahí les falta estrategia, no tienen bien diseñado fíjate esta otra parte.

K: EN RELACIÓN A ESTOS MISMOS PLANES ¿CREES QUE AYUDAN A MEJORAR LA DOCENCIA?

El EPSU: Sí, sí. Mira, por lo menos lo que hemos trabajado nosotros a ver... es que ahí yo no sé si serán todos iguales ¿te das cuenta? Pero cuando tú has tenido un proceso de capacitación porque al final los planes de superación profesional, por lo menos los que nosotros hacemos es una capacitación, que tiene una metodología, que está centrada en el profesor, en el estudiante, y en lo que él tiene que hacer, que le entregamos elementos concretos de manejo y que además, tratamos de que sirvan al aprendizaje, claro que les sirve. Ahora, ¿es eso lo que exactamente necesitan? No sabemos. Y es ahí donde viene la incertidumbre. Sería genial poder tener una... por eso te digo, una mayor pauta y que estos planes de superación profesional fueran mucho más personalizados que así como curso estirado...

K: FINALMENTE, ALGO QUE AÑADIR, ALGUNA IDEA QUE DESTACAR...

El EPSU: Mira, resumiendo un poco lo que hemos conversado, yo creo que el tema de la evaluación docente es necesaria. Es necesario tener procedimientos de evaluación docente, pero estos tienen que estar sustentados sobre evidencias, sobre percepciones, evidencias de proceso, pero sobre todo de resultados. Yo creo que eso le falta. Y la estrategia de mejoramiento tiene que estar, a mi juicio, ser mucho más focalizada de lo que hoy día son. No puedes tener como estas cosas así al boleó, como para todos. A nosotros, a mí me gusta mucho hacer este curso, me encanta. Creo que además son un desafío, no cualquiera los hace. Conversábamos con x, porque cada vez se presenta menos gente, porque es difícil, no es un tema fácil. O sea, tú te enfrentas a un grupo de cuarenta profesores, donde tienes veinte que están complicados, que van enojados a clases. Pero son un bonito desafío fíjate, yo siento que les hemos ayudado, pero yo siento que se podría hacer mucho más, mucho más, pero bueno, es lo que hay (dijo el huaso).

K: ¡MUCHAS GRACIAS!

Entrevista 2: SUCO
(Supervisora Corrección Portafolio)

Día: 15 de Noviembre de 2010

Hora: 14:00 hrs.

Lugar: Biblioteca de una Universidad.

K: ¿CUÁL ES SU ROL DENTRO DEL PROCESO?

E2 SUCO: Sí, la mirada mía dentro del proceso es encargada, supervisora, superviso todo el subsector de X, que es de enseñanza media, pero también tengo que ver con básica porque, en general, estamos todos en una sala y yo voy controlando el proceso a mis correctores, que son los que hacen la pega.

K: ¿CUÁL SERÍA SU ROL?

E2 SUCO: Supervisor, superviso todo el subsector de X y X, que sería de la enseñanza media, los portafolios que llegan de los profesores de enseñanza media de todo el país. Y que el primer año fueron 400, el año pasado creo que 300... una cosa así, no recuerdo. En el fondo, es supervisar que los correctores hagan bien la pega, y qué es hacer bien la pega; es que ellos... hay una pauta, dada por "Docentemás", en la cual se va revisando (el primer año yo lo hice con el portafolio escrito, con la parte escrita) entonces ahí se va viendo todo lo que es de acuerdo a la pauta y se hacen al día dobles correcciones, y se hacen triples también, doble corrección es que estamos las dos y nos pasan un corrector de Juan Pérez a ti y a mí, en 20, y después le pasan a otro el mismo, entonces vamos viendo si estamos todas calibradas.

Ahora, cuando nos descalibramos es cuando tú le pusiste a Juan Pérez una D y yo le puse una I, ahí queda la escoba.

K: ¿QUÉ PASA AHÍ?

E2 SUCO: Ahí mi rol como supervisora es "yo tengo que verlo", yo reviso, yo reviso y de repente, claro, es D, pero me siento con las dos personas y voy viendo hasta convencerlos de que es la verdad y que es por esto, siempre con argumento fundamento, eso se hace todos los días, las dobles que se llaman.

K: ¿PERO LAS DOBLES SON PARA TODOS O SÓLO PARA ALGUNOS?

E2 SUCO: ¿Para todos, cómo las dobles para todos?

K: ¿TODOS LOS PORTAFOLIOS SE REVISAN DOS VECES?

E2 SUCO: Hay un porcentaje...

K: ¿YA Y ESO CÓMO LO HACEN, AL AZAR?

E2 SUCO: Eso viene todo de Santiago...

K: Y LAS PAUTAS CON LAS QUE REVISAN, ¿ESAS NO LAS CONOCEN LOS PROFESORES?

E2 SUCO: No, eso está prohibido, cuando a mí me contratan, y cuando contratan a los... Primero a nosotros, bueno el primero de diciembre parte esto, te llaman, ya se lanzó el concurso, tú empiezas un primero de diciembre o dos de diciembre depende el lunes, en la tarde y viene el proceso de capacitación y ahí viene la gente de Santiago, viene el proceso de capacitación y el principal proceso es que tú tienes que manejar muy bien la pauta, pero absolutamente bien, es una pauta con rúbrica, ahora, tú estás en este proceso de capacitación y tú tienes que, nada, tú no puedes tomar ni nota, yo no puedo tener un cuaderno aquí para tomar nota, tengo los papeles que quedan ahí, yo no puedo sacar ni un papel, nada absolutamente nada, todo lo tengo aquí (señala la cabeza), pero lo principal en los procesos de capacitación cuando te capacitan para que seas o subdirector, supervisor y corrector es que tú manejes muy bien la práctica, muy bien, por decirte: estoy en lo escrito, tú tienes que saber encontrar ahí si el profe hizo un buen cierre de clase ¿ya? un buen cierre de clase, ahí están todas las instancias y saber muy bien cuando hay metacognición o no hay metacognición y qué se entiende por metacognición, para tirarla al destacado ¿ya? entonces eso, ahora, cuál es el problema, si quisiéramos abrir ya los primeros problemas. Es que tú ves que aquí hay gente que a mí me ha tocado ver, que también yo lo viví, pero ya como ya llevo dos, tres años en el cuento tu no, es que de repente viene gente que fue jefe de UTP, un mismo profesor como yo que tuve 20 años en un aula con toda la experiencia y que tengo la mirada de una clase distinta, entonces me cuesta aceptar la pauta, entonces la verdad es que ese es el problema, el mayor problema de la gente que revisa esto, por eso que las capacitaciones no son fáciles.

K: ¿CUÁNTO DURA LA CAPACITACIÓN?

E2 SUCO: De los supervisores como 20 días y de los correctores más menos igual, incluso capacita la gente de Santiago y nosotros también, nosotros los que ya somos supervisores, pero lo que tú ves es que cuesta ponerse el sombrero de corrector o de supervisor, tú tienes que dejar las instalaciones, porque esto no es llegar y leer, por eso que la gente cuando no sabe piensa que cualquiera..., puede ser cualquiera sí, porque aquí hay una metodología, hay una pauta, lo que no se acepta es que si lo que tú: “oye pero un buen cierre es que diga un aplauso y todos los cabros aplauden; oye, pero mira como están los cabros, todos aplaudieron, quiere decir que la clase estuvo espectacular”. Ya, entonces el problema como pega, es el caso que yo he encontrado con supervisoras, cuando estoy a cargo, he tenido a cargo 10 correctores, el año pasado tuve 5 correctores, es que generalmente es gente con años ¿ya? y a veces con cargo, entonces eso te hace tener otra mirada, y ser como muy subjetivo y les cuesta aceptar, “oye, es que no pues, nada que ver”, “es que era metacognición” ¡no es metacognición! Y muchas veces en esto hay algo que nos cuesta, es que a los chilenos y al profesorado sobre todo nos cuesta aceptar que alguien venga y te diga lo que tienes que hacer, y sobre todo si eres jefa, imagina tú eres jefa de UTP, el otro es director, todos son jefe los que están ahí, o tus años de experiencia y que venga alguien a decirte “no po Kattherinne, estás equivocada, estás descalibrando mucho”, no, le voy a decir, lo miro y lo echo. Esa es la constante, entonces a quién le va bien en esto, en esta pega, que es una pega muy linda, a mí me encanta. Los supervisores tienen que cumplir cierto perfil que es que tú te puedes equivocar y tú tienes que aprender y sacarte esas instalaciones y aprender ahí qué es esto, tú te remites ahí a la pauta. A mí me tocó por ejemplo, yo tuve

un corrector que incluso él, más viejo que yo, con más años de experiencia, él había sido jefe de UTP, debe haber tenido un montón..., pero llegó como corrector, y el ego eso... “no yo, quien me va a venir... no”, si lo que pasa es que esto. Ahora el portafolio, para hacer un buen portafolio tú tienes que conocer muy bien el Marco de la Buena Enseñanza y saber aplicar muy bien el Marco de la Buena Enseñanza, eso es lo básico. Si tú quieres una pauta para hacer un buen portafolio tienes que saber, no tan sólo conocer, sino saber “aplicar” el Marco de la Buena Enseñanza, porque las rúbricas están en base al Marco de la Buena Enseñanza, y eso es lo que no se sabe, entonces no prácticas, prácticas de años que no tienen que ver, entonces muchas veces con esos problemas tú te encuentras. Yo como supervisora he observado eso, que cuesta, porque somos porfiados, porque el profesor en sí cree que como lo ha hecho siempre está bien, o como lo ha entendido siempre, es decir, oye pero “yo he hecho siempre metacognición” ¡no ha hecho nunca metacognición! Si tú el otro día tuviste la experiencia y te fijaste que en ninguna de las clases hubo metacognición, y a veces los profes dicen “ahora vamos a hacer metacognición, cómo le ha ido o cómo le fue” eso es lo primero que tú ves. Ahora, por eso es que se necesita para ocupar esta pega, para hacer bien la pega, gente con mucha flexibilidad, mucha flexibilidad, bueno a mí... estuve ese año, el 2008, después me llamaron a mí de nuevo y el segundo año yo trabajé con los vídeos, ya no lo escrito, el vídeo es más... tú tienes que ver clases ahí, también con una pauta.

K: ¿ES UNA HORA DE CLASE... 45 MINUTOS?

E2 SUCO: Sí, algo sí.

K: ¿QUÉ SIGNIFICA PARA USTED PODER CONTAR CON UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE?

E2 SUCO: Mira, en primer lugar que haya un marco normativo, yo creo, yo creo absolutamente y a contar los años que tengo de vida o con los años que tengo de experiencia como profesora, creo que todo se debe evaluar, pero lo importante Kattherinne es que aquí tengamos claro para qué, y yo creo que el para qué, lo único que tenemos que tener claro es que es un para qué, para mejorar constantemente. Los seres humanos todo lo podemos mejorar, entonces si yo tengo claro que no es punitiva, sino que es para tomar decisiones, pero para ir mejorando, ¿ya? no para que te echen, no porque lo hiciste mal, yo creo que todo en la vida lo podemos hacer mejor, y si la evaluación es para eso ¡bienvenida! y yo creo que está bien, porque debe existir un marco, ¿por qué no evaluarnos? por qué no alguien me pueda decir “mira, mejora esto”.

K: ¿CUÁLES SERÍAN, A SU JUICIO, LAS FORTALEZAS DEL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿TIENE FORTALEZAS?

E2 SUCO: La fortaleza, bueno, en primer lugar es que haya un sistema de evaluación para los colegios municipales, que esté todo: estén las indicaciones y todo lo demás, yo creo que esa es como la mayor fortaleza, las debilidades es que el sistema desde el 2003 en adelante... se tiene muy poco conocimiento.

K: ¿QUIÉNES TIENEN MUY POCO CONOCIMIENTO, LOS PROFESORES?

E2 SUCO: La verdad es que sí, los profesores... empezó el sistema..., el Marco de la Buena Enseñanza es del mismo año, y no lo conocía o lo conoce, porque una cosa es conocer un marco, saber que existe, hojearlo, ahí está, pero la bajada al aula del marco no se llevó a cabo, la verdad, entonces eso es una debilidad porque si bien es cierto la evaluación docente, la pauta de evaluación o el portafolio y el vídeo y todo lo demás estaba basado en ese Marco de la Buena Enseñanza y, por lo tanto, los profesores no saben como hacer la bajada del Marco de la Buena Enseñanza, entonces ahí falta, faltó un puente de capacitación a los profesores, de conocimiento de los profesores, entonces a esto le faltó mayor comunicación, mayor conocimiento y, la otra debilidad, creo que los colegios subvencionados, particulares, también deberían evaluarse, creo que todos deberían evaluarse, no por qué éste y no este otro, es decir, yo creo que todos, ahora la mayor debilidad, la mayor debilidad del sistema veo que hay un desconocimiento, faltan canales de comunicación.

K: HAY UNA PÁGINA WEB QUE YO LA VÍ, ESTÁ COMPLETA, TIENE MUCHA INFORMACIÓN, PERO NO TODOS LOS DOCENTES ACCEDEN...

E2 SUCO: ¡El Docente Más! Es que claro, es que también Katherinne, claro, tú eres jovencita y tú trajiste todo esto acá, tú me dijiste en tal página, pero las personas que ya tenemos sobre 45 años es difícil, imagínate un profesor que tenga 50 años y tú le digas a una profesora mire, “mire en la pagina tanto” no tienen, no tienen correo, no se saben meter, no tienen computador, aunque tú le regales un notebook a esa persona no sabe, entonces partamos de ahí. Esa es una gran verdad.

K: ¿NO SE HA PENSADO DESDE EL SISTEMA, DESDE LOS QUE DIRIGEN, NO SE HA PENSADO DE QUE NO SEA SOLAMENTE ÉSE EL CANAL DE COMUNICACIÓN NO SÉ... SE ME OCURRE... HACERLO EN UN CUADERNILLO?

E2 SUCO: Es que ahí están los errores, no se han hecho, ahora, los cuadernillos existen, pero en muchos colegios los cuadernillos están ahí botados. Mi experiencia como profesora cuando he recorrido, yo he hecho mucha asesoría, bastante, y yo he entrado a colegios donde los planes y programas, cuando se hizo la reforma educacional y llegaban los aprendizajes esperados, ahí están y nadie sabía lo que era la reforma y nadie sabía lo que era el aprendizaje porque dormían en la oficina. Es decir, qué ha faltado, ha faltado mecanismo, procedimiento, en el cual el profesor conozca esta reforma, conozca el Marco de la Buena Enseñanza y cómo esto que tengo acá, estas normativas, las bajo al aula. Ése es el punto, es el cómo, el cómo no se ha hecho, entonces es muy fácil decir “oye, pero si el Marco de la Buena Enseñanza está acá”. “hay una página acá”, “oye, pero si hay muchos documentos”...

Yo ahí mismo de repente a los profes, “profesores: yo les mando esto por correo”. “Profesora, es que no tengo correo”, “sabe que yo no me meto al correo”. Yo no les puedo pedir que manden tareas por correo...

Ahora, para nosotros... yo te digo para mi igual, yo tengo 50 años y a mí me cuesta tremendamente, yo me he metido y estoy con la cosa, pero, pero no es una cuestión así como ustedes, que nacieron con... Entonces, eso tampoco se toma en cuenta. Buenas capacitaciones, pero también creo que... (Me voy a meter más en la profunda) yo creo que la educación... fíjate en este país hay mucha plata, muchísima y el sistema... está el

ATE¹, está la SEP² tú sabes de lo que estoy hablando cuando hablo del ATE, estas asistencias técnicas...

K: SÍ.

E2 SUCO: Pero qué es lo que pasa. El Estado le da plata, ahí está la plata en una escuela, tú tienes una escuela y postulas a las ATE, las ATE muchas veces son organismos que nadie los fiscaliza, muchas veces están dirigidas por ingenieros, por cualquier persona, y esa cualquier persona está ganando quince, veinte millones de pesos por ir a capacitar una escuela y contrata a cualquier persona, sin preparación, entonces el Estado, y aquí culpo al Estado, y llámese gobierno de la concertación, del lado que sea, entramos al área política, porque esto es un problema político, si bien mucha plata, hay muchísima, pero no sacamos nada con tener todo este sistema, mecanismos y todo, si nadie fiscaliza qué pasa después, es decir, si yo claro... voy, te hago la capacitación del Marco de la Buena Enseñanza, pero una capacitación no sirve si no hay seguimiento y si no hay evaluación, entonces la bajada al aula se debe hacer así: se hace por decirte la metacognición, así, perfecto “sí, profesora entendí, perfecto, ya”, entonces yo voy a ir una vez al mes a tu colegio a ver cómo, a ver tu clase, a hacer el monitoreo, entonces eso no se hace, por lo tanto, la cuestión muere ahí, y las platas llegan a bolsillos... Claro, porque cualquier persona... tú, si tú ves Chile de la vuelta a la democracia a ahora cualquier cantidad de plata en Educación, hay millones y millones... pero tenemos la reforma 20 años atrás y por qué no ha resultado la cuestión, seguimos con los mismos resultados de la PSU, seguimos con los mismos resultados de la SIMCE, por qué, porque ahí está el problema, no hay buenas capacitaciones ni monitoreos, ni nada, y el profesor que tiene ese paso “no, si siempre lo hemos hecho así” nadie fiscaliza nada. Entonces, bueno, yo creo que la debilidad va por ahí, yo creo que hay una falta de “transparentar” esto también, porque aquí hay un lado oscuro, porque detrás de todo está la Católica.

K: ¿POR QUÉ LA CATÓLICA?

E2 SUCO: “Docente Más” pertenece al MIDE y MIDE a la Católica. La Católica la lleva en Chile en todo, Fundación Chile proyecto de unos años atrás de la Católica, todo a través de la Católica, porque ahí también hay plata y hay toda una cuestión política detrás y entonces cómo transparentamos esto... la Universidad se abre, pero son licitaciones de las universidades porque las universidades ganan también, la Universidad de Concepción gana millones con esto, entonces seguimos en lo mismo.

K: ¿EXISTEN, SEGÚN SU OPINIÓN, DEBILIDADES EN EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿CUÁLES SERÍAN?

K: YA LAS HA MENCIONADO...

¹ La ATE (Asistencia Técnica Educativa) constituye una posibilidad de apoyo a las escuelas del país adscritas a la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP), si lo han determinado y programado en su Plan de Mejoramiento Educativo.

² La SEP (Subvención Escolar Preferencial o Ley 20.248 es una iniciativa que entrega recursos adicionales por cada alumno o alumna identificado(a) como prioritario(a) a los sostenedores de establecimientos educacionales que han firmado con el MINEDUC un convenio de igualdad de oportunidades y excelencia educativa, para la implementación de un plan de mejoramiento educativo.

K: ¿QUÉ OPINA DE QUE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEA ESTÁNDAR?

E2 SUCO: De Arica a Magallanes, por ahí. ¿De Arica a Magallanes dices tú?... Bueno, la primera cosa es que Chile es un país unitario. Tenemos un sistema, tenemos programas, planes y programas en todo Chile, son los mismos, por lo tanto, se tiene que evaluar lo mismo. Y el profesor y que las pautas se estandarizan si sirven para el sistema que no, no cambia. Distinto es que se evaluara a los profesores igual con la misma prueba de un colegio particulares, subvencionados, ahí sí, pero dentro de lo que es el sistema, estoy de acuerdo, porque no hay grandes diferencia entre un profesor en Arica y otro de Chile. Sí, talvez un profesor rural, por ahí sí, ahí a lo mejor debería ser diferente, más contextualizada a nivel de sala... yo creo que dentro de una misma región hay grandes diferencias, como del campo a la ciudad, los profesores multigrado, por ejemplo, ahí yo no estoy de acuerdo, a mí me ha tocado ver clases con profesores multigrado y no es lo mismo, un profesor que tiene chicos de tercero, cuarto básico y quinto básico en una sala, a cuando yo le hago a cuarto básico, no puede ser la misma. Ahí no estoy de acuerdo, porque la energía que coloca el profesor no es la misma para estar enseñándole a cinco, cinco niveles que para uno, debería haber pautas diferentes.

K: ¿AGREGARÍA O QUITARÍA ALGÚN INSTRUMENTO EVALUATIVO? ¿CUÁL Y POR QUÉ?

E2 SUCO: ¿Qué agregaría? porque aquí hay una autoevaluación, filmaría. Más que quitar y todo, yo creo que el portafolio escrito está un poco viciado, se puede mandar a hacer.

K: ¿HAN ENCONTRADO CASOS?

E2 SUCO: Sí, yo creo que eso lo cambiaría, ahora, la clases filmada también se hace, también se construye, pero lo escrito encuentro que es como... tú lo puedes mandar a hacer. Y ya hay gente que se dedica a hacerla y ganan y le pagan.

K: ¿LA CLASE FILMADA ESTÁ PROGRAMADA TAMBIÉN, ENTONCES EL PROFESOR PUEDE PREPARARSE Y HACER ALGO BONITO PARA LA FOTO?

E2 SUCO: Todo, es que es así, las profes van a la peluquería, tú lo notas siempre. Fíjate que pese a eso no son tan buenos porque son otras cosas, de repente, generalmente yo he visto, si tú me preguntaras... y aquí ya entro al área que no puedo, que es secreta, es decir, yo he visto todas las clases iguales, todos usando power point, unos power que están ahí en Internet, bonitos y eso no implica... Una de las cosas que se ve es mucha obesidad en los profes, de quinto a octavo, es una de las cosas que más me ha llamado la atención, sabes tú que se ve mucha obesidad en los profes... Mucha obesidad en los profes, mucha ignorancia, como ejemplo, cosas que se transmiten, obesidad, mucha profesora y profesor obeso entre quinto y octavo...tú ves gente mal, autoestima de profesores, eso es una de las cosas que a mí me llama la atención porque siempre he creído y así lo manifiesto, porque yo imagínate le hago clase a todas las pedagogía aquí y siempre le digo a los chiquillos: “si nosotros queremos el día de mañana un país de gente líder que salga para adelante, emprendedor que se la cree y todo, nosotros somos los grandes”, y tú no ves eso mucho en los profesores...en las clases tu ves más gente

amargada, profes amargados, que no hay ese tirar para arriba al resto, no se ven como profes contentos.

K: ESTO TENDRÁ QUE VER UN POCO TAMBIÉN CON LA CARRERA DOCENTE QUE ACÁ EN CHILE NO HAY ESCALAFÓN, ENTONCES SABEN QUE SIEMPRE VAN A ESTAR EN LO MISMO

E2 SUCO: Claro, exacto, y tiene que ver con... bueno y seguimos y es una cadena porque al final tú estás ahí instalando, entonces imagínate los cabros van a estar doce, trece años escuchando a estos profes, con y que era así, es decir, no sé si tú una vez lo escuchaste en X, o en X, no sé, X, “oye, pero si ustedes no van a salir de acá, tú vas a ser minero, tú vas a ser... qué pretende, no vas a salir más...”. No tirarte para arriba, ese refuerzo positivo que hace tanta falta...

Entonces, yo qué agregaría, es el test psicológico, la verdad yo creo que fíjate que para ser profesor, evaluaciones emocionales, yo creo mucho en la educación emocional, creo mucho en la parte emocional y en que tienes que estar bien para estar formando gente, yo no puedo estar formando gente y ser una mujer frustrada, como le decía el otro día, bueno una profesora que odia a los hombres, una mujer que odia a los hombres va a transmitir eso, un hombre que odia a las mujeres, va a transmitir... se transmite todo. Yo era profesora de X y no sólo tú vas a transmitir X, todo el lenguaje, transmites todo, las ganas de vivir, las ganas de cambiar el mundo y sobre todo el tirar a los cabros para arriba, si esa es nuestra misión, entonces yo, algo más no sé... que mida no sé como se puede decir: “psicológica”, porque creo que hay mucha gente en las aulas que está mal.

K: ¿CÓMO PERCIBE LA MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO ANTE EL PROCESO DE SER EVALUADO?

E2 SUCO: Pésimo, primera cosa pésimo, es una carga, es una cosa... no es buena. Ellos sienten que es como que los están controlando, por qué, porque no tienen claro qué va a pasar, más lo ven como algo punitivo, por una parte. Por otra parte, en este país hay un estatuto docente en el cual el profesor hágalo como lo haga, tenga los resultados que tenga, ahí está, y no te pueden echar, por lo tanto, si me va mal...

Hay mucha gente con licencia y hay mucha gente que no la entrega, mucha gente que no nomás, es decir, no le interesa, y ahí pienso que el estatuto no ayuda porque el estatuto docente no es para echar gente, sino que como que en este país falta una cultura; creo que en este país falta la cultura de la evaluación docente. Eso no se hizo, entonces la motivación es ¿para qué sirve? ¿Qué es? Total...

K: HUBO UNA ENCUESTA NACIONAL, ¿ESA ENCUESTA FUE MERA BUROCRACIA, PARA VER SI LOS PROFESORES ESTABAN DE ACUERDO CON ESTE SISTEMA?

E2 SUCO: Yo creo. Es que a lo mejor los profesores, claro, pueden decir que sí, pero...

K: PORQUE SI YO LE PREGUNTO A ALGUIEN, ¿ESTO LO INTRODUIERON SÓLO LOS TÉCNICOS O LA CARA VISIBLE, NO CONSIDERARON A LOS PROFES? ELLOS ME VAN A DECIR “SÍ LOS CONSIDERAMOS, HICIMOS UNA ENCUESTA DE ACEPTA O NO ACEPTA...”

E2 SUCO: Ah por supuesto...

K: INCLUSO EL PROPIO COLEGIO DE PROFESORES ESTUVO DICIENDO....

E2 SUCO: La evaluación docente la hizo el colegio de profesores, la municipalidad y los... Sí, sí, pero de ahí a como es la pauta, ellos no la conocen y tampoco relacionan el Marco de la Buena Enseñanza con... si ahí lo que falta es la bajada al aula del Marco de la Buena Enseñanza, que es lo que no se ha hecho, es decir, se empezó a evaluar algo, sin que ellos conocieran ese algo.

K: ¿CÓMO CREE QUE EL PROFESORADO VIVE EL PROCESO DE SER EVALUADO?

E2 SUCO: Yo creo que el proceso lo vive... primero, hay un grupo que lo vive con mucho nervio, está muy nervioso, porque no sabe cómo... no sabe. No sabe cómo hacerlo, no sabe qué palabras colocar, no sabe como... entonces, se pone muy nervioso, pregunta mucho. Después también hay otro grupo que copia, anda mucha cosa en la Web, andan las preguntas que hacen los pares, porque tú sabes que hay un par que los va a entrevistar, esas preguntas están, las respuestas están, andan portafolios escritos dando vuelta, también hay gente que se ofrece para hacerlos y cobra, hay de todo, yo creo que son procesos poco serios, se han transformado en procesos poco serios y, por sobre todo, porque el profesor tiene gran desconocimiento del tema.

K: ¿PIENSA QUE EL PROFESORADO EVALUADO VIVE LA EVALUACIÓN DOCENTE COMO UN PROCESO O COMO UN SUCESO?

E2 SUCO: Yo creo que es un suceso, a ver si lo entiendo, en proceso tiene que estar todo bien acá... No, yo creo que es un suceso de casi de stress... “¡Ay!, tenemos que entregar esto y hagámoslo y tengo que hacer la clase, y todo el mundo coopera y...”. No, no es un proceso con calma... “¡Ah! tengo que ser evaluados ahora a fin de año, no sé mira...”. Claro, si no es que yo tenga que hacer un caminar, se entiende que una evaluación docente de todo tipo es un caminar, es un camino, es decir, cuando tú estás haciendo tu tesis y te la van a evaluar tú vienes... no es un suceso “¡Ah! no vas a llegar el último día... sí, con una cuota de nervio, pero tú has tenido todo un proceso que vas bien encaminado, te han dicho sí, ya. Lo que pasa también, Kattherinne, que aquí es un proceso final, entonces yo creo que les faltan evaluaciones de proceso, es como todo al final. Entonces faltan evaluaciones de proceso, faltan las entrevistas bien, serias, las como etapas filmadas, como etapas a un proceso y que al final se hace al final y eso yo creo que debería hacer cada comuna. Preparar, es un proceso que va junto a lo que es hacer clases. No tengo que preparar una clase, es decir “hoy día me van a venir a filmar, que tengo que ir a la peluquería, que los niños... que nadie...”. Todo falso, entonces y tienen a los palos blancos y está todo creado, entonces eso no es, entonces después imagínate tú vas en mayo a una clase y nunca fue, nunca ocupó power, nunca...

K: ¿CUÁL ES SU POSTURA FRENTE A LO QUE EXIGEN LOS DOCENTES RESPECTO DE QUE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEBE ESTAR LIGADO A LA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE?

E2 SUCO: A ver, ¿hay una carrera docente...? No, porque ahí está el estatuto, lo que pasa... yo... primera cosa, mi opinión personal fíjate, y ya con los años, con la experiencia que tengo, creo que el estatuto docente debe cambiar y debe haber una

carrera o una jerarquización más bien, de acuerdo a los buenos profesores y buenos resultados de los estudiantes. Yo creo que un buen profesor hoy en día es el que tiene buenos resultados. Y el buen profesor y que tiene buenos resultados va a ser bien evaluado también, va todo enganchado, va todo articulado, es decir, un buen profe que tiene buenos resultados va a ser bien evaluado, entonces a ese profesor deberían pagarle y ganar mucho y ganar muy bien porque, qué es lo que se está dando ahora, hay profesores ya, un aumento de sueldo para todos, el que se sacó 180 puntos en el SIMCE. Los profesores hoy día tú vas ¿y por qué a usted le fue mal? “porque los cabros son flojos”, no son respuestas, profesores que viven con licencia y reciben el bonito del bono de excelencia igual...

K: SÍ, HAY UNA CONTRADICCIÓN AHÍ...

E2 SUCO: Todo, exacto. Por eso falta una articulación de carrera docente, donde la evaluación, tus resultados y todo esté articulado y eso, premiar para que tú tengas una buena renta. Yo no concibo, no concibo que un profesor con malos resultados esté haciendo clases, porque ese es un daño que se le está haciendo a la gente y por qué todavía se permite, porque hay un decreto, un estatuto docente en el cual estás apenado, los directores no pueden echar a la gente, y no soy fascista porque no... yo fui JJCC, no soy fascista, fíjate que yo en mi juventud, cuando fui muy joven, yo siempre me acuerdo cuando yo dormía en los sindicatos de X, yo hacía .. y te aclaro este punto porque de repente cuando la gente me escucha me dice ah, tú eres fascista, no, fíjate que yo dormía en los sindicatos porque hice mucho trabajo voluntario para el 82', 80' imagínate ahí andaba en X el 79', 82', en los primeros trabajos de voluntarios los hicimos nosotros, la Universidad X y que experiencia maravillosa y en ese tiempo venía gente de otras universidades, cabros que muchos ahora están en puestos de la concertación, entonces yo me acuerdo que en ese tiempo, claro, yo era izquierdosa a la pala y quería que todos ganáramos lo mismo y yo soñaba con eso, echar a Pinochet, bueno y toda la historia, pero por sobre todo creía en esto y creía que todos teníamos que ganar lo mismo, creía a la pala, entré a trabajar y me empecé a dar cuenta que con los años, y hoy día más que nunca, que hay mucha gente floja, que ese sistema que por eso fracasó en Rusia, claro, yo me saco la mugre y tú no te sacas la mugre y vamos a ganar las dos por igual, tú te estás sacando la mugre estudiando allá en España, vas a llegar con un doctorado y porque tengas un doctorado tienes que ganar mejor, porque te sacaste la mugre, yo llevo dos magíster y no puede ser que yo tenga el mismo sueldo de una persona que no ha estudiado, porque aquí hay plata, hay esfuerzo, hay noches sin dormir, sin carretear, sin irse de copas, sin... Mientras otra gente, yo tenía colegas que... yo tenía muy buenos resultados y ya tenía un magíster y hay colegas que la pasaban bien, nunca estudiaban... estudiaron o sacaron su título el día sábado y ganaban lo mismo que yo, eso es injusto. Entonces yo podría haber sido muy izquierdista pero hoy día no, yo creo que, yo qué he aprendido Kattherinne, que uno... a mí me encanta estudiar, yo he sido matea siempre, una porque me cuesta, yo no te puedo decir o yo así no, me cuesta, cada vez me cuesta menos, yo creo que es por entrenamiento, pero me costó y no por eso un profesor cierto, yo creo que todos los profesores si hacen un buen trabajo, si se estudia y logra y se puede, yo soy una convencida que se puede, que cualquier persona, el caldito más pobre, y que es lo que tenemos que hacer porque si estamos en esta profesión es un asunto de responsabilidad social, yo no me vengo a hacer millonaria para ser profesora, o sea, una responsabilidad social, si no hubiera estudiado otra cosa, hay una sensibilidad social y yo pude haber estudiado leyes o cualquier cosa, pero yo quería estudiar X y en los tiempos más difíciles, en los tiempos más difíciles, más

comunachos, más comunachos, me rogaban que no estudiara eso, imagínate en el año 77', y yo no, no, no, no!, y me empeciné, donde lo profes ganaban, pero ya era lo último un profesor de X, era lo último y yo decidí, pude haber estudiado ingeniería comercial y pude haber estudiado derecho... yo así se los cuento a los cabros, pero yo, para mí era cambiar el mundo y yo hoy en día tengo cincuenta y sigo pensando en que con la Educación puedo cambiar el mundo y yo por eso que cuando tomo este trabajo con los profe, yo ahí me siento feliz y realizada, yo me siento realizada en lo que hago, feliz porque a mí todavía la gente me dice tú a lo mejor pudiste, puedes estar de directora de un colegio, me lo han ofrecido sí, pero a mí no me interesa porque yo prefiero estar, es decir, apoyando, luchando, soñando con otro mundo y estudiando... porque yo necesito saber si Vygotsky, si la teoría constructivista ayuda para que los cabros que más les cuesta puedan llegar a ser algo, sí, yo creo en eso, y en muchas cosas... o en la neurociencia, porque hay tantas cosas que te pueden ayudar para que los cabros, para que el cabro pobre y para que no sé... yo creo que uno si tiene esos sueños y eso ha hecho que en la vida a mí en Educación me ha ido bien, no he ganado plata ni me he hecho millonaria, pero he tenido un buen pasar, pero sobre todo he sido feliz porque hago lo que a mí me gusta, pero no por eso voy a ganar igual que otra persona que no hace nada, que no estudie.

K: ¿CONSIDERA QUE EL PROFESORADO EVALUADO COMO COMPETENTE Y DESTACADO FAVORECE MÁS EL APRENDIZAJE DE SUS ALUMNOS? ¿DE QUÉ MODO? ¿EXISTEN ESTUDIOS?

E2 SUCO: De acuerdo a la pauta de evaluación, a la clase firmada y a lo escrito, el documento escrito, se supone entre comillas que si es competente y es destacado está mostrando que aplica el Marco de la Buena Enseñanza. Y si aplica bien el Marco de la Buena Enseñanza, cuyo hilo conductor es que el alumno tenga aprendizaje, por supuesto, claro, una cosa lleva a lo otro, es decir, el Marco de la Buena Enseñanza, todo el hilo conductor, es que la mayor cantidad de alumnos aprendan y logren el aprendizaje y eso es lo que mide para que tú seas competente y destacado, entonces, sí.

K: ¿CONSIDERA QUE EL PROFESORADO EVALUADO COMO BÁSICO E INSATISFACTORIO NO FAVORECE EL APRENDIZAJE DE SUS ALUMNOS? ¿EN QUÉ SENTIDO?

E2 SUCO: Absolutamente, porque no saben, no saben como aplicarlo, no saben cómo obtener aprendizajes significativos.

K: PERO PUEDE QUE A LO MEJOR ESE PROFESOR SE PUSO NERVIOSO EN LA GRABACIÓN DE LA CLASE...

E2 SUCO: ¿Y el escrito?

K: PERO A LO MEJOR...YO ME REFIERO SOLAMENTE A LA GRABACIÓN... POR EJEMPLO LE FUE MAL EN LA GRABACIÓN Y POR ESO BAJÓ A INSATISFACTORIO...

E2 SUCO: No, porque la pauta... por ejemplo la clase filmada, es decir, es todo... tiene que ver mucho con las preguntas... ¿hizo tres preguntas? ¿Hizo cuatro? ¿Cuántas preguntas hizo? Ya, si hizo cuatro preguntas a cuatro alumnos va a competente, si hizo

preguntas mecánicas o hizo preguntas de desarrollo, elaboración de contenido es competente, si... así es la pauta...

K: A MÍ ME TIENE ASUSTADA UN POCO ESO DE LA PAUTA, QUE NO LA SEPAN LOS PROFESORES, PORQUE SE HACE HINCAPIÉ EN QUE LOS PROFESORES LE MUESTREN A LOS ALUMNOS CÓMO VAN A SER EVALUADOS, ¿QUE A ELLOS NO LES MUESTREN...? NO ENTIENDO, NO ME CABE EN LA CABEZA...

E2 SUCO: Es que el Marco de la Buena Enseñanza es pasado a rúbrica, eso es todo. Y es lo mismo, porque ahí dice: hacer preguntas: “ya, pero aquí, entonces hizo dos, hizo tres...” el tipo de pregunta; “¿lo hizo pensar?, ¿monitoreó la clase a través de preguntas? ¿Había mucho silencio? ¿Había o no había orden? ¿Hizo metacognición? ¿En algún minuto hizo enlace con algún otro subsector? Eso es la pauta. Entonces, tú pudiste haberte volado una vez, me entiendes, pero es todo y es todo lo que tú, como profesor, debes. Si el problema... mira yo que hago capacitación a profes, de repente hay profes que ya, hacer esto, ya házeme una clase... y el profe se voló.

K: ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO DE LAS CONSECUENCIAS PARA EL PROFESORADO QUE SE DERIVAN DE LA EVALUACIÓN?

E2 SUCO: Consecuencias... es que consecuencias hay re pocas. Bueno, hay una consecuencia... más bien, empecemos con la consecuencia psicológica, el que tú eres considerado básico, les duele, porque los que vienen a estos PSP, los que vienen a los PSP son los básicos y los insatisfactorio y es casi como un castigo, casi “nosotros los burros” y así, es que son palabras textuales que me han dicho “como los burros”. Cuando llegan al primer curso ellos se sienten heridos, nunca son los culpables, nunca han dicho “es que la verdad es que no sabía”, no. No lo contesté, no quise, no me interesa, jaja lo hice a la risa, mira cualquier cosa, han sido muy pocos. El profesor es un ser con muy poca autocrítica, en Chile no sé si es como cultura, pero tenemos muy poca autocrítica. Generalmente, cuando nos evalúan todo lo hacemos bien, todo lo hacemos perfecto, entonces frente a eso hay un tema de que todo lo demás es malo, que el sistema y lo hacen tira, ese es por el lado básico. Y por los buenos, no tengo claro... parece que tienen algo...

K: EL PROFESOR COMPETENTE, O SEA EVALUADO CON EL GRADO MÁXIMO, PUEDE OPTAR A RECIBIR UN BENEFICIO MONETARIO, HACIENDO LA PRUEBA AVDI. PERO SI EL NO QUIERE HACER LA PRUEBA...

E2 SUCO: El porcentaje no lo sé, cuántos dan las pruebas AVDI...

K: HAY UN GRAN NÚMERO, POR EL INTERÉS DEL DINERO, PERO NO ES UNA RETRIBUCIÓN DIRECTA DEL PROCESO...

E2 SUCO: No, no me gusta, la verdad que yo creo que el mismo sistema lleva a que es poco serio, la verdad es que es poco serio, que no se le da la connotación. Ese tú eres destacada ¡ah!... qué importa si total lo mandaste a hacer. Hay poca transparencia en el proceso, todo es escondido, todo es así como... entonces, quienes son, una cuestión así tan... entonces los profes andan calladitos, el que es destacado, porque ¡Uy! lo

mandaste a hacer, lo copiaste... Y frente a eso no se le da un ritual esencial de que estos son los mejores, no, casi también como que se sienten un poco mal. No, no estoy de acuerdo, la verdad que no se lleva bien ninguno de los dos procesos. Creo y te vuelvo a insistir, es decir, los profes bien evaluados deberían ser los mejores pagados, pero tampoco se da eso.

K: ¿QUÉ OPINA DE LOS PROFESORES “REBELDES”, ES DECIR, DE AQUELLOS QUE SE NIEGAN A LA EVALUACIÓN SIN CAUSA JUSTIFICADA? (ART. 36, LEY 20.079) (DURANTE EL AÑO 2009 FUERON 742 DOCENTES).

E2 SUCO: Es que eso es parte que no quieren al sistema nomás. No están de acuerdo con este sistema que, para empezar, hay que tener clara una cosa, este sistema fue firmado por el colegio de profesores, por lo tanto, aprobado, por lo tanto, hay una norma que tengo que respetar. Es como no sé, hay elecciones, no me gusta el Piñera, pero son las reglas del juego y yo me anoté, fui a votar, no ganó mi candidato, ganó el otro, tengo que respetarlo y punto, no puedo ser rebelde frente a eso, no era lo mismo que durante la dictadura que no fue democrático, entonces creo que el profesor que es muy rebelde frente a esto, no estoy de acuerdo porque no son las mejores armas frente a un sistema, sí creo eso de no hacerlo, yo creo que es un miedo no más, es inseguridad y miedo propio de gente, yo conozco gente que no quiere evaluarse, que le da terror este enfrentamiento, que te digan que eres básico o eres insatisfactorio, entonces yo creo que es propio de nuestros miedos nomás, miedo como personas, de sentirnos evaluados, porque no está instalada la evaluación, porque no está instalada la evaluación docente, porque no está instalado que seamos personas autocríticas, que seamos autocríticas, no hay una cultura evaluativa.

K: ¿Y QUÉ PIENSA RESPECTO QUE LAS PERSONAS QUE ESTÁN ENCARGADAS DE ESTO SEÑALAN QUE CHILE YA TIENE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE Y QUE ES ADMIRADO POR TODO LOS DEMÁS PAÍSES, POR LO MENOS EN LATINOAMÉRICA?

E2 SUCO: Como en todo nomás (jajaja), como fue el sistema de las AFP, las Isapres, no puede ser lo mejor, es decir, no es lo mejor, pero es lo que hay, que puede ser, creo, que todo es perfectible, yo qué haría, haría una revisión del sistema a nivel de base, por liceo, unas tres preguntitas y contestas y qué es lo que quieren, y cómo otra cosa puede haber. Ahora, el problema es que aquí hay mucho interés económico y el interés económico es lo mismo que la PSU, que la tenía antes la Chile o la sigue teniendo la Chile, aquí esto lo tiene la Católica, entonces yo creo que los sistemas... estos procedimientos deben revisarse periódicamente para irlos mejorando ¿ya? y transparentando. Por lo tanto, entre comillas, a lo mejor los rebeldes tienen un poquito de razón en eso, pero yo creo que en esto la dirigencia del colegio de profesores se ha pronunciado muy poco, no se ha empoderado como ente colegiado del gremio de los profesores, no han tenido una voz de defensa frente a esto, es decir, ya es bueno corregirlo y nosotros proponemos aquí hay otro, es decir, veamos, eso no se ha hecho en este país, todo es así, es decir, esto es lo que hay y ya, y ahora también, no es malo, si la verdad que no es malo, pero no está instalado como cultura y para qué también, si total el profe que es mejor evaluado sigue ganando lo mismo que el otro y el malo sigue siendo malo y total sigue teniendo malos resultados y todo, total no lo van a echar nunca, para qué sirve.

K: CUANDO LOS PROFESORES SON TRES VECES MAL EVALUADO SE VAN, LES PAGAN COMO UNA PENSIÓN O NO...

E2 SUCO: Sí, pero eso... ni se ha llegado a eso, te mandan a la biblioteca, te mandan para allá, es decir, después tres, cuatro, claro, también les pagan, es decir, no es llegar y... Entonces, no es una cuestión así tan... Pero yo creo que más allá de pensar que si te van a echar o no te van a echar, yo creo que es instalar una cultura de evaluación docente, y lo otro, hay que hacer una revisión a las carreras, a las mallas curriculares, es decir, si tú ves las mallas, haces un estudio de las mallas, ese es otro tema para tesis, de la formaciones de las universidades en pedagogía, son todas diferentes, en cambio, tu ves la malla de medicina y son todas casi iguales, entonces ¿qué es lo que pasa? es decir, ¿quién revisa, quién fiscaliza, quién está saliendo? cualquiera, cualquier Universidad, cualquier instituto está formando profes... Es decir, cualquiera está haciendo clase y yo te insisto, no cualquiera puede ser profesor, no cualquiera puede ser... pero eso también pasa por nosotros y es lo que yo les digo a los chicos, es decir, de repente, claro, es re fácil que nos critiquen porque no sabemos hablar, no sabemos hacer una buena reunión de apoderados, porque no somos "profesionales". Entonces dónde está la diferencia, cualquiera nos pasa a llevar, pero eso va a depender de mí, porque si yo soy profesional en el área, pero aquí, porque aquí la gente no conoce y te lo digo porque doy vuelta y vuelta por un montón de colegios y eso de que todo lo hacen bien... Ahora hay otro tema, que también tengo bastante experiencia en eso, son los colegios particulares. Porque aquí mismo en Concepción, claro, tú vas a los Sagrados Corazones, Colegio Concepción, todo bueno, los mejores puntajes, el colegio aquí, el colegio allá en PSU, SIMCE, pero yo te voy a decir una cosa, tú vas a los Sagrados Corazones, tres o cuatro cuartos medios, tú entras y preguntas qué es lo que van a estudiar o cualquier cosa en cuarto medio, cuarenta y cinco cabros por sala, todos en preuniversitario Pedro de Valdivia, todos con profes particulares y el capital social, es decir, qué le queda al colegio y más encima tú pagas por tener a tu cabro ahí. Entonces, esa cuestión, ojo con eso. Y hay otro tema para el doctorado, qué pasa con los papás, si los papás en un colegio particular subvencionado, en un colegio municipal, yo papá tengo que exigir que le hagan buena clase a los cabros. Pero tú hablas con papás, hablas tú hasta con familiares o con gente amiga "no, es que a mi hijo le va a ir más o menos nomás", pero por qué les va a ir más o menos; "no, es que está en un colegio público", no, por qué, yo estudié en uno público, yo siempre le digo a los cabros yo estudié en uno público, salí en el 75', es decir, de qué estamos hablando. Y todos los profesionales antes salíamos del liceo, todos, de donde yo estudié salió un montón de profesionales cuando habían dos colegios, liceos. Y eso dependía de nosotros. Entonces, eso de los papás hoy día "a no, es que mi hijo está en un colegio publico".

K: ¿CÓMO CREE QUE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP) CONTRIBUYEN A MEJORAR EL APRENDIZAJE?

E2 SUCO: Los planes de superación van a depender de quienes lo hagan. Primero, de las consultoras o de las universidades, de quien se gane el proyecto, esa es la primera cosa.

K: SON LICITADOS TODOS ESTOS CONSULTORES...

E2 SUCO: Sí, lo que a mí me gustaría que ahí tú también lo dejaras claro es que estos cuentos de planes de superación van a licitaciones, esto se gana por licitaciones y

muchas veces como muy bien tú sabes donde vivimos en este país, las licitaciones van al “amiguís”, por lo tanto, esto es lo mismo que pasa con las ATE...o lo que pasa con cualquier cosa que pasa en este país hoy día, no siempre es lo mejor de lo mejor, creo que los planes tienen que estar muy bien fiscalizados, quien los toma y qué es lo que van a hacer. Ahora, yo en forma personal teniendo dos años, yo tengo dos años de experiencia en esto, creo que los planes lo mejor deberían ser talleres con monitoreo al aula, seguimiento al aula, eso.

K: ¿PERO LO QUE HAY HASTA EL MOMENTO, USTED CREE QUE CONTRIBUYEN A MEJORAR EL APRENDIZAJE O TODAVÍA NO HAY RELACIÓN?

E2 SUCO: Bueno, te hablo en forma personal, yo creo que lo que hacemos nosotros, lo que hemos hecho nosotros, yo creo que da buenos resultados. Sí, yo creo que la metodología que nosotros utilizamos y que yo el año pasado tenía evaluación, fue fantástica y los profes siempre salen y lo lindo es que llegan muy grrrrr y se van, es decir, te abrazan y todo...

K: ¿PERO NO TODOS TENDRÁN LA SUERTE DE TENER...?

E2 SUCO: Es que fíjate que yo el año pasado tuve otro grupo, tuve evaluación y también se terminó así...

K: NO, PERO YO ME REFIERO A OTRO EQUIPO CONSULTOR, POR EJEMPLO NO SÉ, EN SANTIAGO...

E2 SUCO: Claro, a lo mejor, yo por ejemplo hace quince días atrás dictamos interacción de profesor alumno, trajimos a una persona, y bueno yo creo mucho en esto de la autoestima y de la relajación y el auto cuidado, es otro mundo, es el trato. Pero de repente, es decir, me voy a ir para otro lado, pero cuál ha sido el mayor problema de la Educación, por ejemplo, yo no sé si tú sabes esto de los liceos prioritarios de Chile, y que los tomaron las universidades, cada Universidad tenía liceo y no funcionó el sistema, no funcionó, los liceos prioritarios, no funcionó ¿Por qué no funcionó? Entrevistaron a los profes, salió me acuerdo en El Mercurio, porque llegaban los profes de la Universidad hablando en difícil, que Vygotsky, que la cuestión... ¡no!, es decir, imagínate que si yo ese día hubiese hablado desde la teoría, hubiese dicho Piaget dijo esto, por lo tanto, Vygotsky... entonces al final, al final tú hablas así de la metacognición. ¡No! si a esta altura con los profes no puedes trabajar, yo aquí en la U trabajo así, porque en la U los cabros, si tú estudiaste, si tú te acuerdas, necesitan aquí en la U el respaldo, cómo apareció Piaget, Vygotsky y la cuestión, pero yo no voy a empezar de ahí con los profes, entonces yo creo que debe haber puente de quien haga capacitación y sepa trabajar, es decir, quien trabaje con profesores, debe tener condiciones de desarrollo, debe saber con quien está trabajando. Porque yo, cuando fui a capacitar, cuando nosotros como consultora vamos a trabajar con estos profesores, sabemos con quien vamos, vamos a trabajar con los profesores castigados, los profesores malos, y ellos se sienten así, por lo tanto, yo tengo que tener mucho cuidado, mucho cuidado. Entonces, ese conocimiento es más que cómo lo planificas tú y ahí tienes los resultados, los vas teniendo. Por lo demás, yo creo que como experiencia personal, imagínate, yo asesoré a X, yo voy a colegios particulares, voy a colegios rurales, donde sea, yo voy exactamente igual, soy igual en todas partes y en todas partes

me ha resultado, porque la gente, y yo no sé si has estudiado a Maturana o has leído a Humberto Maturana, cuando tú haces contacto con alguien, cuando tú... que es el amor, es decir, tratar al otro como legítimo otro.

K: ¿CÓMO CREE QUE LOS PROFESORES VIVEN ESOS PLANES? ¿AYUDAN A ENFRENTAR LOS NUEVOS PROCESOS DE EVALUACIÓN? ¿AYUDAN A MEJORAR LA DOCENCIA?

E2 SUCO: Yo creo que los viven, por lo que yo he sabido, con dolor, les pesa, es una cosa que pesa, pesa ser considerado “uf sobre todo en mi liceo yo soy considerada que tengo que ir a esos planes, ahí van los flojos nomás”. Entonces es un tema, un tema humano, un tema humano y generalmente la gente mas viejita y es un tema humano... yo el año pasado tuve en mis brazos a un caballero de matemáticas, tenía como sesenta años el caballero, se puso a llorar, me dijo “mi hijo es ingeniero, mi hija es directora, cómo quiere que me sienta” .Entonces, creo que no son bien llevados. Me contaban los mismo profes, que van al liceo y dicen: “a ver Kattherinne y María Isabel, tienen que ir a las cuatro al taller de superación”. Entonces, eso significa que tú, ¡uf! entonces no hay tino, no hay delicadeza, es un peso, es un peso humano que no se sabe tratar, porque tú sabes que los directores...

K: ¿ACERCA DE ESTOS MISMOS PLANES, AYUDAN A ENFRENTAR LOS NUEVOS PROCESOS DE EVALUACIÓN?

E2 SUCO: Debería ser, absolutamente, es decir, quien hace, quien haga las capacitaciones tiene que hacerlo para que él mejore las áreas en la cual estuvo débil, me explico, si es planificación, debe estar todo orientado para que él logre planificar mejor, si es en evaluación, para presentar una buena evaluación e interacción, cada área de la evaluación debería ser mejorada a partir de esto.

K: ¿ESTOS MISMOS PLANES AYUDARÍAN ENTONCES A MEJORAR LA DOCENCIA?

E2 SUCO: Debería ser, eso debe estar muy bien llevado, pero antes que nada es sacar la baja autoestima del profe, eso que te hiere.

K: FINALMENTE, ALGO QUE AÑADIR, ALGUNA IDEA QUE DESTACAR...

E2 SUCO: Mira, yo creo que es súper interesante que se estén haciendo investigaciones, porque las investigaciones llevan a mostrar algo y que ojala ayude a mejorar el proceso, que hay mucho que mejorar, mucho que transparentar, mucho por crear. Pero a mí me gustaría que partiera desde los profesores, y no es que a los profesores no los tomen en cuenta, el problema es que sí hay gente que sí tiene ganas de hacer cosas, pero hay otras que no les interesa, que siguen viendo esto casi como un juego, poco serio, como un trámite, todo así, creen que ir a hacer clases... y llegan aquí a la Universidad, me llegan muchos alumnos así. Entonces, eso yo agregaría, que es bueno que se esté investigando porque para mí la investigación educacional es parte de todo lo que es reflexionar sobre las prácticas docentes, reflexionar, que alguien se encargue de... bueno y qué pasa, porque es la única manera de mejorar, de detener los procesos, de ir cambiándolos, mejorándolos.

K: ¡MUCHAS GRACIAS!

Entrevista 3: DETA
(Director Equipo Técnico Asesor)

Día: 19 de Noviembre de 2010
Hora: 11:00 hrs.
Lugar: Oficina del entrevistado.

E: ¿CUÁL ES SU ROL DENTRO DEL PROCESO?

E3 DETA: En términos generales, yo hago una supervisión académica, participé en el momento del desarrollo del sistema, en términos, principalmente de ayudar a producir una propuesta que fuera compatible con el acuerdo que se había logrado o avanzado en ese momento entre el Ministerio de Educación, el Colegio de profesores y los Municipios. Y, por tanto, participé también en el desarrollo inicial del sistema, y desde allí en adelante he participado como un director académico. Porque todo el desarrollo es llevado a cabo por un equipo técnico que es conducido por una gerente del proyecto.

E: ¿QUÉ SIGNIFICA PARA USTED PODER CONTAR CON UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE?

E3 DETA: Bueno, porque me dedico a esto yo soy un convencido que las mediciones cuando están bien pensadas son siempre una herramienta de apoyo a la gestión, al desarrollo, en este caso, una buena evaluación del desempeño en cualquier profesión debiera ser concebida como una herramienta de desarrollo al servicio del desarrollo profesional, en este caso de los docentes. En particular en el caso de los docentes en Chile, la ausencia de algún tipo de evidencia sobre su desempeño hacía que la conversación sobre el tema docente se basara principalmente en prejuicios o en presunciones de la gente. Desde que tenemos evaluación por lo menos hay referentes, por supuesto que hay opiniones discrepantes sobre cómo interpretar los resultados, tanto de gente que sabe como de gente que no sabe de la evaluación, pero me parece a mí que tenemos un piso de conversación distinta y creo que ha sido, se ha podido razonablemente resolver la cuestión de que se construya un sistema que tenga una orientación constructiva, esto es, al servicio del desarrollo profesional, dándole oportunidad a los profesores que tienen dificultades para superarlas, ofreciendo incentivos, etc.

E: ¿CUÁLES SERÍAN, A SU JUICIO, LAS FORTALEZAS DEL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿TIENE FORTALEZAS?

E3 DETA: La fortaleza principal, creo yo, es el hecho que está centrado en evidencias sobre el desempeño, lo más cercano que podemos tener del desempeño directo del docente. Esto es, no es solamente una referencia u opinión que terceros puedan tener, por ejemplo, los directores, sino que miramos en concreto cómo el profesor se desempeña en el aula, hay una filmación de una hora de clase. El profesor entrega muestras o ejemplos de cómo lo hace. Cómo planifica, cómo evalúa, cómo reflexiona. Eso es analizado por pares, por tanto, estamos anclando la evaluación, lo más que es posible, dada la metodología y la tecnología disponible para una evaluación masiva en evidencias de desempeño. Pero además, eso se complementa con otras perspectivas.

Hay un par que entrevista y evalúa, hay un superior jerárquico que emite un informe y la propia persona también hace un informe propio. Creo que todo eso representa virtudes del sistema, es un sistema que además tiene otra cualidad importante y es que se basa en un marco explícito de estándares. O sea, previo a la evaluación se había acordado en Chile, un sistema de estándares para el desempeño docente que es el Marco para la Buena Enseñanza. Creo que eso es indudablemente un antecedente clave para entender que la evaluación tenga este carácter constructivo porque sólo así ha sido posible decir explícitamente qué es lo que se quiere evaluar, qué es lo que se considera un buen desempeño y se ha podido legitimar entonces el tipo de dispositivo de evaluación.

E: ¿EXISTEN, SEGÚN SU OPINIÓN, DEBILIDADES EN EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿CUÁLES SERÍAN?

E3 DETA: Sí, yo personalmente creo que todos los sistemas de evaluación tienen que ser sometidos a un permanente ajuste, o sea, monitoreo y revisión. En el caso de la evaluación del desempeño, por lo pronto sabemos que hay aspectos que no fueron parte del acuerdo político que condujo a la evaluación, particularmente quedó fuera evidencias sobre el grado de preparación de los profesores. O sea, no hay un instrumento que nos diga, dentro del sistema de evaluación docente, cuán preparado está el docente ni en el aspecto disciplinario ni en el aspecto pedagógico. Nosotros tenemos medidas de desempeño que indirectamente nos pueden decir si la persona está o no bien preparada, pero el conocimiento particularmente disciplinario es algo que es más difícil de juzgar a partir de este tipo de herramientas. Entre paréntesis, se logró agregar una medición de evaluación sobre el conocimiento disciplinario con la prueba AVDI. Pero que es una herramienta complementaria a la evaluación, se basa en la evaluación, pero no es parte de la evaluación. Entonces, uno podría decir que esa es una limitación. La segunda, creo yo, por lo menos la experiencia lo demuestra, es que la autoevaluación, que podría ser un instrumento al servicio de la autorregulación, o sea, donde la persona emite un juicio de sí misma y pueda cotejarlo y compararlo con la opinión que terceros tienen. O sea, lo que todos podríamos hacer, es decir, yo pienso esto de mí, veamos qué me dicen otros y ahí puedo hacer un trabajo con las discrepancias, lo que ha ocurrido es que porque la autoevaluación tiene un porcentaje en el resultado final, entonces los profesores han comprendido que es un porcentaje que se pueden asignar a sí mismos y, desde ese punto de vista, la autoevaluación es básicamente un instrumento que tiene puntajes altísimos y que no está reflejando apropiadamente, me parece a mí, que no está reflejando apropiadamente, la opinión que los profesores tienen de sí mismos. En tercer lugar, yo creo que los directores, que son clave en cualquier sistema de evaluación del desempeño en Chile, no han tenido un foco claro sobre... como líderes pedagógicos, por tanto, en general son personas... es un rol que no incluye la observación de los profesores, no hay un trabajo con metas, de desarrollo profesional continuamente y, por tanto, la opinión de los directores tampoco se ve tan fundamentada como uno quisiera que lo estuviera. Ese es otro aspecto que yo también creo que merece ser revisado y mejorado.

E: ESOS INFORMES DE TERCEROS... LOS PROFESORES NO CONOCEN LA PAUTA.

E3 DETA: Bueno el informe... casi todos los instrumentos están descargables en la... o sea, sí ven ellos lo que se pregunta. Además, que todos estos juicios que se emiten están

ligados directamente al Marco de la Buena Enseñanza. Entonces, si uno ve el Marco: “sobre esto le van a preguntar su opinión al director” y ahí está la base.

E: ¿QUÉ OPINA DE QUE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEA ESTÁNDAR?

E3 DETA: ¿Si decimos estándar quiere decir que tiene especificaciones comparables para todos los profesores del país?

E: SÍ.

E3 DETA: Yo creo que definitivamente eso es una cualidad, no es un defecto. El tema de un sistema que tiene una pretensión de ser un sistema nacional, es que tiene que dar razonables garantías de que los profesores en distintos lugares, regiones, en distintos ámbitos, en distintos sectores de aprendizaje son juzgados con varas parecidas. Cuando eso no ocurre se produce una desatención primero y después un franco rechazo a los sistemas porque la gente percibe que esas disparidades son en el fondo injustas. Y la percepción de injusticia termina por destruir cualquier sistema de evaluación. Así que en eso no tengo ninguna duda que... porque eso es una discusión que ha ocurrido, o sea, indirectamente hay un riesgo de que eso ocurra cada vez que uno pone mucha presión, mucho énfasis en descentralizar la evaluación, que se ha dicho muchas veces acá en Chile: descentralicemos la evaluación. Pero hay experiencias internacionales que nos muestran que cuando se descentraliza fuertemente, se traslada incluso a nivel de escuela, pero hay consecuencias nacionales, como es el caso de Portugal, ahí al lado de España, se producen grandes problemas con la evaluación justamente porque los profesores perciben ah, por qué en esa ciudad son mucho más blandos que aquí o en esa escuela son más blandos que aquí, con lo cual, en este caso, porque las pautas de corrección son nacionales, porque por ejemplo, los vídeos los miran en un solo lugar profesores entrenados, pero que no son localmente entrenados, entonces tienen la capacidad de juzgar profesores de cualquier parte del país con las mismas varas.

E: ¿AGREGARÍA O QUITARÍA ALGÚN INSTRUMENTO EVALUATIVO? ¿CUÁL Y POR QUÉ?

E3 DETA: Ya creo que lo he dicho indirectamente. Yo creo que, personalmente, si en una futura revisión, creo que una evidencia sobre el conocimiento de los profesores sería mejor que fuera parte integral de la evaluación y no una herramienta posterior, creo que yo revisaría el rol de la autoevaluación. Y creo que en el caso de los directores, buscaría que los directores participen en la evaluación de una manera más comprometida, más activa, no sólo emitiendo un informe, sino que al menos en el año en que los profesores son evaluados, teniendo algo así como una conversación inicial que tenga que ver con explicitación de metas de desempeño y luego un cierre donde el director monitorea esto, emite un informe y que ojala eso sea acompañado posteriormente por una conversación, también profesional, o sea, no hay nada que impida, aunque el sistema sea nacional, que ese informe no pueda ser usado como una herramienta de trabajo del director con los profesores, cosa que, en general, no ocurre. Al menos esos ajustes yo los vería deseables.

E: ¿CÓMO PERCIBE LA MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO ANTE EL PROCESO DE SER EVALUADO?

E3 DETA: Yo creo que nadie se siente cómodo cuando es evaluado, partamos por esa constatación, creo que es parte inescapable. A todos nos incomoda cuando un tercero va a venir a decir algo de nosotros. Eso es... genera ansiedad, genera amenaza, incertidumbre, temor, etc. O sea, hay emocionalidad negativa, eso quiero decir, cuando se produce una evaluación. Y yo diría que lo que es interesante en el caso chileno es que a pesar de que eso sucede y se ve, uno constata dos cosas. Uno, los profesores respaldaron la creación del sistema de evaluación docente cuando éste se les propuso, por un amplio margen, lo cual revela que...

E: ¿HUBO UNA CONSULTA NACIONAL?

E3 DETA: Hubo una consulta nacional que hizo el Colegio de profesores el año 2003 y algo así como dos tercios de los profesores apoyaron la evaluación docente. Y segundo, cuando los profesores en el contexto de la evaluación, después de la evaluación hay un cuestionario que permite que ellos expresen opiniones sobre el proceso de evaluación, en general, las opiniones que ellos expresan sobre los instrumentos, por ejemplo el portafolio, son favorables, en cuanto es una herramienta que les ayuda a reflexionar, a juzgarse a sí mismos, a mirar sus prácticas, etc. De manera que yo creo que habiendo una emocionalidad negativa, creo que los profesores, en general, tienden a percibir que esta forma de evaluación es más justa y más adecuada que, por ejemplo, la alternativa de simplemente ir y tomar los resultados de aprendizaje de los niños en el SIMCE y decir esto es un reflejo de los profesores porque sabemos que eso no sería justo.

E: ¿CÓMO CREE QUE EL PROFESORADO VIVE EL PROCESO DE SER EVALUADO?

E3 DETA: Lo vive con preocupación, lo vive con ansiedad, lo vive con una sensación de sobrecarga. Eso nos llega... porque el profesor durante el trabajo...

E: COMO UN TRABAJO EXTRA PUEDE SER...

E3 DETA: Exactamente... ellos... bueno, evidentemente es una actividad extra en el año en que tienen que ser evaluados. O sea, hay que enterarse, o sea, informarse de... el portafolio no es el mismo todos los años, o sea, se va ajustando, se va adaptando, y haciéndole modificaciones sistemáticamente. Los profesores tienen que volver a mirarlo, tienen que trabajar de una manera más concienzuda, o sea, sabemos que el portafolio no es un reflejo del desempeño medio, es de un desempeño superior, porque las personas están durante ese trabajo especialmente preocupadas de hacer todo lo mejor posible. Y eso demanda más energía y esfuerzo. Es como lo que nos pasa a cualquiera de nosotros que cuando queremos preparar, especialmente una clase, dedicamos mucho más tiempo que cuando hacemos una clase sin tanta preparación. Entonces, sobrecarga de tiempo, ansiedad por el resultado y, en algunos casos cuando a los profesores no les ha ido bien previamente, bueno, mayor temor. Eso pasa. Y yo creo que eso es, insisto, inevitable con cualquier sistema de evaluación del desempeño.

E: ¿PIENSA QUE EL PROFESORADO EVALUADO VIVE LA EVALUACIÓN DOCENTE COMO UN PROCESO O COMO UN SUCESO?

E3 DETA: A ver, si uno lo mira en la perspectiva larga del tiempo puede que lo vivan como un suceso, porque estamos hablando de que una vez cada cuatro años tienen el accidente de la evaluación, puede ser visto así. Pero, cuando están en eso, en el año de la evaluación, es inevitablemente parte de un proceso; porque es un año distinto, en que una serie de eventos tienen que estar pensados y preparados para poder acomodar entre medio la evaluación y eso es parte de aquello que tiene que ver con que la evaluación puede ser un factor o una oportunidad más profunda de autoanálisis, de autoevaluación, de autorregulación de los profesores que les oriente a tomar decisiones de desarrollo profesional. Entonces, yo no veo que la evaluación se agote en sí misma, no sólo porque las consecuencias son formales, por ejemplo, un profesor básico e insatisfactorio se le va a pedir que participe en un plan de superación, pero incluso aquellos que lo hacen bien y que saben que en realidad, bueno, quedé competente, pero en realidad si miro el portafolio muchos de ellos dirán no se ve tan bien. Entonces, son espacios para que los profesores reflexionen. El informe también apunta en esa dirección y eventualmente hay muchos lugares del país donde ya se están instalando prácticas buenas, de aprovechamiento de la evaluación, por parte del director y a veces de los municipios para poder promover, o sea, aprovechar ese impulso para transformar esto como parte de un proceso de desarrollo profesional.

E: ¿CUÁL ES SU POSTURA FRENTE A LO QUE EXIGEN LOS DOCENTES RESPECTO DE QUE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEBE ESTAR LIGADO A LA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE?

E3 DETA: Bueno, está ahí la conversación en curso, en estos precisos momentos y creo que no hay mucha información pública sobre el tipo de avance que se está dando. Como todos sabemos esto está en un marco institucional complejo, hay un estatuto docente, hay una serie de regulaciones sobre el trabajo de los profesores en el país y, por tanto, la evaluación aparece como una especie de moneda de cambio dentro de un proceso más complejo de negociación y creo que así ha sido tomada. Ahora, felizmente hasta el momento no he visto que nada de lo que se esté avanzando la desvirtúe o desnaturalice, pero siempre está el riesgo de que se le asocien consecuencias demasiado grandes y, como todos sabemos, una evaluación con consecuencias demasiado poderosas se puede distorsionar. Entonces, yo sería cuidadoso en no transformar y que me parece que las cosas no van en esa dirección felizmente, en no hacer, por ejemplo, que la evaluación sea “el elemento” que determina, por ejemplo, un ascenso o una promoción en la carrera de las personas.

Pero como antecedente me parece necesario. O sea, yo creo que evidentemente se ha mantenido, por ejemplo, un profesor básico no ha logrado superar ciertas deficiencias en el tiempo, yo creo que es un antecedente que tiene que ser tomado en cuenta, pero no me gustaría que fuera la única herramienta.

E: ¿CONSIDERA QUE EL PROFESORADO EVALUADO COMO COMPETENTE Y DESTACADO FAVORECE MÁS EL APRENDIZAJE DE SUS ALUMNOS? ¿DE QUÉ MODO? ¿EXISTEN ESTUDIOS?

E3 DETA: Sobre eso hay más que una opinión, yo diría hay felizmente ya bastantes estudios. Sí, existen estudios y varios. Bueno, por lo pronto el SIMCE mismo cuando entrega sus informes anuales, ya hace tres años, creo yo que estamos teniendo en los informes nacionales un apartado, donde lo que hacen en el SIMCE es mirar los rendimientos de los estudiantes cotejándolos con el número de profesores bien

evaluados que ellos han tenido en los años precedentes. Y allí se constata una relación, una asociación sistemática que además es positiva, o sea, a medida que los niños tienen más buenos profesores sus aprendizajes van mejorando. Lo cual viene a validar algo que, por cierto todos sabemos, porque si finalmente, felizmente sabemos que los profesores importan y lo que talvez es valioso desde el punto de vista, bueno, de la tarea de la evaluación, es que esto ha validado que esta forma de evaluar no está, como algunos temían o criticaban, disociada del aprendizaje de los niños. No se basa en eso, pero no está disociado de eso.

E: ¿CONSIDERA QUE EL PROFESORADO EVALUADO COMO BÁSICO E INSATISFACTORIO NO FAVORECE EL APRENDIZAJE DE SUS ALUMNOS? ¿EN QUÉ SENTIDO?

E3 DETA: Estamos hablando de algo que es relativo, o sea, por supuesto que estamos diciendo aquellos que tienen competencias mayores demostradas lo hacen mejor, por tanto, los que están por debajo de eso lo hacen peor, sí, esa es la consecuencia lógica.

E: ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO DE LAS CONSECUENCIAS PARA EL PROFESORADO QUE SE DERIVAN DE LA EVALUACIÓN?

E3 DETA: Las que actualmente tenemos, o sea, antes que se analice lo que estábamos hablando, la nueva carrera docente...

Las consecuencias que hoy día tenemos, sin considerar aquellas que están en discusión sobre la carrera docente, me parecen razonables, debo decir, o sea, por lo pronto me parece muy importante que se haya logrado vincular la detección de problemas en los profesores con oportunidad de desarrollo profesional, o sea, que haya planes de superación que se basen en lo que el profesor ha demostrado como su debilidad me parece a mí importante. Yo diría que eso es algo que todavía admite mejorías en cuanto al vínculo que se hace entre la evaluación y las decisiones de desarrollo posterior o en los planes de superación profesional, pero al menos existe esa herramienta. Y no todos los sistemas de evaluación en el mundo tienen esa virtud, de conectar una cosa con la otra. El hecho de que los profesores que tienen dificultades mayores, insatisfactorios, se les de oportunidades, que fue un tema muy debatido acá porque había algunos que tenían esta idea bastante tajante de decir como la primera vez, fuera. Personalmente, yo creo que eso es una pésima idea porque rompe con una convicción que debe tener cualquiera que diseñe un sistema de desarrollo, de evaluación de desempeño es que se hace para que las personas mejoren y, por tanto, todo el mundo puede mejorar y hay que darle la oportunidad que mejore. Pero, por otro lado, si dando la oportunidad, y en este caso se le dan dos oportunidades consecutivas, la persona no logra superar ciertas deficiencias y como estamos hablando de una profesión que tiene que ver con una responsabilidad social muy importante, entonces, quedó una cláusula que permite el término del contrato allí y yo creo que eso equilibró razonablemente el interés del desarrollo profesional con el interés de la sociedad, me parece. Y en el otro extremo, el hecho de que los profesores que lo hayan hecho bien, tengan la oportunidad de obtener un beneficio, a través del AVDI, también me parece adecuado, o sea, por ahora, me parece que el sistema de consecuencias es razonable.

E: YO HE ESCUCHADO CRÍTICAS EN RELACIÓN A LA AVDI PORQUE POR QUÉ YA SI FUE COMPETENTE, POR QUÉ NO ES PREMIADO INMEDIATAMENTE.

E3 DETA: Bueno, sí, uno podría pensarlo así, pero también uno podría decir, bueno pero es que lamentablemente esa evaluación no incluyó un aspecto que también es importante, que es el conocimiento.

E: PERO ESO NO ESTABA EN EL ACUERDO...

E3 DETA: No, yo sé, yo sé. No, sí, sí, sí eso me parece a mí que es legítimo levantar esa duda o ese cuestionamiento. Pero, por otro lado creo que también cuando hay consecuencias económicas directas asociadas a una evaluación de desempeño, tiende a ser también más complicado el momento de la decisión, porque entonces si en la comisión comunal está automáticamente asignando dinero con la vía de decir, yo subo a esta persona a competente, es complicado.

E: Y DE ESE PORCENTAJE DESCONOZCO CUÁNTOS POSTULAN...

E3 DETA: Más o menos, de los que están habilitados para rendir la prueba, estamos hablando del orden del sesenta por ciento la rinden. Y de los que la rinden aproximadamente la mitad obtiene alguno de los... un poco más de la mitad, en realidad, obtiene alguno de los niveles de... porque originalmente habían dos tramos superiores que, cuando eran sólo dos tramos estábamos cerca del 30% de profesores que lograban el beneficio económico. Y cuando se agregó el tercer tramo, que es un tramo más bajo, o sea, una vara que se bajó un peldaño para abajo, ese tramo inicial es el más masivo. Y eso permite que más del 50% sumado obtengan algún beneficio económico.

E: ¿QUÉ OPINA DE LOS PROFESORES “REBELDES”, ES DECIR, DE AQUELLOS QUE SE NIEGAN A LA EVALUACIÓN SIN CAUSA JUSTIFICADA? (ART. 36, LEY 20.079) (DURANTE EL AÑO 2009 FUERON 742 DOCENTES).

E3 DETA: Sí, bueno, sabemos que la evaluación se instaló en el medio de un debate. Hubo una postura de crítica a la evaluación sostenida por una parte del colegio de profesores desde el inicio. Cuando yo dije que fue aprobado por una amplia mayoría, que estamos hablando del orden de dos tercios, sin embargo, hubo un tercio que se opuso y el grupo que estaba en esa postura es el que posteriormente ganó la presidencia del colegio. De manera que, en los últimos años hemos tenido un colegio que, en general, ha tenido esa crítica más dura frente a la evaluación. No la ha planteado de manera tan tajante. De hecho, el presidente cuando fue elegido, casi inmediatamente pidió a los profesores que no entregaran el portafolio en aquel año. Eso no ocurrió, y en los años siguientes ya no lo ha solicitado. O sea, en otras palabras se ha buscado, se ha atenuado un poco al menos la dureza pública del cuestionamiento. Pero, entonces, como hay un número de profesores que han adherido a esa crítica, ellos se han mantenido como rebeldes. El riesgo de la rebeldía, lamentablemente, está con las consecuencias legales, porque los profesores no pueden dejar de evaluarse y si son rebeldes, automáticamente se les califica como insatisfactorios. Y después de tres veces que eso ocurre pierden el empleo, entonces, eso ha desincentivado severamente la rebeldía, de hecho la rebeldía, ocurre... hay un número de profesores que lo hacen, pero no se sostiene nítidamente en el tiempo.

E: ¿SE LE OCURRE ALGUNA FORMA PARA SENSIBILIZAR A ESTOS PROFESORES?

E3 DETA: Sí, evidentemente, debería ser primariamente a través de instancias locales. Yo creo que esto no es un tema... claro, hay una dimensión política en esto, pero también creo que es una oportunidad de conversación profesional al interior del establecimiento. O sea, de nuevo, yo veo a los directores, el tipo de directores que queremos tener, como personas capaces de conversar profesionalmente con sus profesores y hacerles ver la necesidad de un sistema de evaluación, que las críticas que se puedan levantar frente a la evaluación se pueden, evidentemente, procesar aún si uno participa en este sistema y es tal vez más legítimo criticar un sistema cuando uno participa en él que cuando uno se niega a participar.

E: ¿CÓMO CREE QUE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP) CONTRIBUYEN A MEJORAR EL APRENDIZAJE?

E3 DETA: Bueno, en la medida que los planes se concentran en fortalecer aquello que los profesores han demostrado tener como debilidad y si, como hemos visto, los profesores que están por encima de esa condición, o sea, los que son evaluados como competentes y destacados lo hacen mejor y también eso se refleja en los aprendizajes de los niños, entonces, uno diría, conceptualmente se ve bien orientado. El problema de fondo de esto es uno, es el grado en el cual efectivamente el plan de superación profesional cumple el objetivo para el cual está concebido, en otras palabras, uno puede decir, bueno, globalmente el profesor tiene problemas en el ámbito de la evaluación. Pero, hay una sintonía fina que hacer allí y esto se hace a través de múltiples proveedores, entonces...

E: ¿SON LICITADAS LAS CONSULTORAS QUE LLEVAN A CABO ESTOS TALLERES O ESTOS CURSOS?

E3 DETA: Eso se hace... yo no manejo exactamente el tema de cómo eso se administra. Lo administran los municipios por lo pronto. Sí, ellos son los que contratan estos servicios, me parece a mí que se hace a través de algún tipo de concurso público. Los oferentes son muchos: locales, nacionales algunos, son varias universidades, o sea, la calidad seguramente es heterogénea. Entonces, todo eso significa que en definitiva el impacto preciso de esta intervención seguramente no es tan grande como uno quisiera que fuera. Pero, por lo menos, si uno consiguiera motivar adecuadamente a los profesores que van a ser sometidos a este tipo de apoyo, eso es un elemento clave porque también está el problema de que muchas veces los profesores llegan de mala gana a esto. O sea, no les ha gustado ser calificados como lo han sido, o se sienten amenazados, por eso están en un estado emocional negativo, viene esta necesidad legal de someterse a un plan, o sea, hay un ambiente, un contexto que a veces no favorece que esa intervención sea positiva. Es distinto cuando un profesor dice "yo quiero ir a formarme en este aspecto" que cuando le dicen "oiga, usted tiene que ir a formarse en este aspecto". Ya, pero ahí es difícil conciliar esas dos cosas porque, por otro lado, si hemos detectado que tiene ese problema es legítimo que alguien le diga "oiga, por favor preocúpese de mejorar eso".

E: EN RELACIÓN AL MARCO DE LA BUENA ENSEÑANZA. YO HE CONVERSADO CON PROFESORES DE FORMA INFORMAL Y ME DICEN QUE NO LO CONOCEN. YO LES DIGO, PERO ESTÁ EN EL DOCENTEMÁS, EN LA PÁGINA. NO, ES QUE YO NO SÉ ENTRAR A INTERNET. YO LES DIGO, Y

CÓMO LO HIZO PARA... PORQUE SE SUPONE QUE YA ESTÁ INSTAURADO EL MARCO PARA LA BUENA ENSEÑANZA. ¿CÓMO SE DIO A CONOCER A LOS PROFESORES, CÓMO SE APLICA ESO AL AULA?

E3 DETA: A ver... El MBE que se aprobó el año 2002, hubo una consulta pública, de hecho fue revisado, o sea, hubo una propuesta inicial, fue sometido a una consulta, fue revisado y eso fue oficializado el 2002. Por lo pronto, en la evaluación docente cuando los profesores reciben el material reciben una copia del MBE, o sea, se reimprimen, entiendo que ahora porque ya algunos profesores decían “oiga, pero si ya me lo mandaron para qué me lo mandan de nuevo”. O sea, los que están siendo re evaluados parece que ya no se les está volviendo a mandar, pero está disponible en varios lados. En la página Web de Docentemás, pero también está en el Ministerio, en el CPEIP, es decir, fácil de encontrar. Ha sido parte de los documentos que las escuelas formadoras de profesores del país han estado usando. O sea, por lo menos profesores formados recientemente, yo creo que todas las escuelas, en algún momento han usado el MBE o lo han entregado a sus docentes. Entonces, me parece a mí, que generar argumentos de que no se ha conocido es un argumento débil, porque además la gran mayoría de los profesores declaran hacer uso de herramientas computacionales. De hecho, una gran mayoría ya declara tener computador. Entonces, yo diría que eso responde más bien a una realidad marginal, no es el problema central. Uno podría decir bueno, el MBE igual merece ser revisado y actualizado, sí, perfecto. Y tal vez uno podría esperar que se pudieran precisar aspectos de él. Te doy un ejemplo, cuando se habla en el primer dominio de que el profesor esté suficientemente preparado, bueno eso no llega al punto de decir qué significa estar suficientemente preparado. Y tal vez ahí necesitamos un poco más de claridad definiendo con precisión qué significa preparar bien a un profesor de matemática, de educación física, de historia. Eso no lo hemos tenido. Bueno, ha habido un trabajo recientemente para sostener esto de la evaluación de los egresados de pedagogía que está en esa línea. Y que yo creo que eso podría venir a complementar el MBE también.

E: ES QUE MUCHOS LO CONOCEN, YA, ESTÁ AHÍ, PERO NO LO SABEN LLEVAR A LA PRÁCTICA...

E3 DETA: Sí, yo creo que hay un tema evidentemente importante. O sea, sabemos que los profesores que tenemos, muchos de los profesores que tenemos tienen necesidades de apoyo para superar o mejorar algunas de sus habilidades profesionales y allí yo creo que la formación en servicio en Chile también requiere una revisión de fondo. Porque hubo una tradición de que la formación en servicio en el fondo era un mecanismo para certificar el hecho de haberla tenido más que para preocuparnos de que fuera efectiva. Y yo creo que eso es el punto en el cual estamos ahora en que necesitamos hacer efectivo eso para que ese tipo de críticas, por ejemplo, yo veo eso, pero cómo yo puedo mejorar eso que yo veo que tengo débil, eso es una necesidad de desarrollo profesional que tiene que ser resuelta, pero no es parte de la evaluación.

E: LA GENTE DICE QUE NO CONOCEN LAS PAUTAS DE EVALUACIÓN, DICEN QUE NECESITARÍAN “TRANSPARENTAR EL SISTEMA”. PORQUE ESTÁ COMO TODO MUY ESCONDIDO, SEGÚN ALGUNAS OPINIONES QUE YO POR AHÍ HE RECABADO...

E3 DETA: Yo diría que eso es una cuestión que, una pregunta que tendría que ser levantada al Ministerio de Educación. Nosotros, como entidad que hacemos el apoyo técnico tenemos el compromiso de desarrollar esas pautas, someterlas a la revisión y aprobación del ministerio. Pero ha habido una indicación de que esas pautas no son públicas. Pero personalmente creo que son pautas que son... Qué es lo que tenemos que hacer nosotros para desarrollar las pautas, mirar el MBE y hacer un juicio profesional acerca de cómo traducir eso en lo que estamos diseñando. El profesor sabe exactamente qué aspectos del Marco son relevantes para una determinada tarea del portafolio. Si hiciera el mismo proceso que nosotros hacemos, seguramente concluiría muy parecido a lo que nosotros concluimos sobre qué es lo que se esperaría de un profesor que lo hace bien. Evidentemente, ahí hay un grado de incertidumbre. Porque el profesor dirá bueno, pero cuán alta es la vara, o cuán baja es la vara, pero la pregunta es para mí, si a mí me dicen que para hacer una buena clase yo tengo que asegurarme de que estoy atendiendo a mis estudiantes, prestándole atención a sus intervenciones, haciendo seguimiento sobre ellas, etc. ya, o yo he desarrollado la habilidad para trabajar de esa manera o no saco mucho con tener la pauta que me dice cómo eso se... “Me están mirando con una pauta y yo... ahora ¡ah! ¿qué hago?” No, no funciona así, porque si no eso robotizaría un poco la tarea docente, que se supone que es un desempeño integrado. Entonces, el punto es, en la medida que el profesor internaliza los estándares se da cuenta de lo que se espera de un buen docente y trabaja en torno a eso, naturalmente que le va a ir bien, sin necesidad de que conozca exactamente en la rúbrica cuál es la distinción entre ser competente y destacado en este aspecto, creo yo.

E: FINALMENTE, ALGO QUE AÑADIR, ALGUNA IDEA QUE DESTACAR...

E3 DETA: Hemos recorrido buenas preguntas y creo que hemos recorrido, en general, el conjunto de las cosas. Así es que si algo se me ocurriera, bueno, como tú me vas a mandar el texto, yo podría ahí a lo mejor aclararlo. Pero, como he hablado tantas veces de esto, creo que hemos tocado los puntos principales.

E: ¡MUCHAS GRACIAS!

Entrevista 4: COFI
(Correctora Clase Filmada)

Día: 23 de Noviembre de 2010

Hora: 15:00 hrs.

Lugar: Sala de atención de padres y apoderados de un Colegio.

K: ¿CUÁL ES SU ROL DENTRO DEL PROCESO?

E4 COFI: Bueno, yo trabajé en el proceso Docente Más evaluando los vídeos de los profesores, esa es una parte de lo que es la evaluación docente, su clase de cuarenta minutos.

K: ¿CUÁNTOS AÑOS TRABAJÓ EN ESO?

E4 COFI: Sólo un año.

K: ¿Y ALREDEDOR DE CUÁNTOS VÍDEOS?

E4 COFI: Sacábamos la cuenta que veíamos cerca de ocho diarios y por todo el mes de enero. Más de ochocientos yo creo, no sé cuantos, pero eran ocho más menos. En la mañana veíamos cuatro y en la tarde veíamos cuatro y había días que veíamos cinco, diez, llegamos hasta ver diez diarios.

K: ¿QUÉ SIGNIFICA PARA USTED PODER CONTAR CON UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE?

E4 COFI: Que es fundamental. Es fundamental porque resulta que hasta ahora siempre se ha hecho hincapié en que hay que invertir en, principalmente en infraestructura, y yo creo que no pasa por ahí mejorar en el tema educacional, sino que pasa, principalmente, por invertir en los profesores, buenos profesores, aunque tú tengas un lápiz y una pizarra le va a ir bien a los alumnos, que son profesores comprometidos, en cambio, si tú llenas los colegios con data, con notebook, no sé, con todo lo que quieras, pero eso no significa que haya calidad en el aula. Porque muchas veces eso suple la labor del profesor que es fundamental. Entonces, creo que esto es un primer paso para lo fundamental, que es que los profesores sepan que van a ser evaluados y que sea una obligación, no solamente en los colegios públicos, sino que en los colegios subvencionados y de los privados también. A pesar que uno ve que en los privados, en general, siempre hay supervisión.

K: ¿CUÁLES SERÍAN, A SU JUICIO, LAS FORTALEZAS DEL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿TIENE FORTALEZAS?

E4 COFI: La fortaleza es que es el único sistema que tenemos hasta hoy día. Esa es la principal fortaleza. Y que es el primer paso; de que los profesores hayan aceptado el que deben ser evaluados, para mí eso ya es un gran paso. Porque hasta hace veinte años atrás eran intocables, ahora, si uno compara la calidad de esos profesores con los de ahora, yo pienso que, en general, eran mucho mejores. Había todo un tema de responsabilidad

porque ahora, lo que uno ve en general, es que los profesores culpan de los fracasos de los estudiantes a los padres, a los mismos alumnos, al sector donde están, a todo. Y muy pocos de ellos hacen “mea culpa” respecto de la labor que les cabe a ellos como docentes, que es fundamental.

K: ¿EXISTEN, SEGÚN SU OPINIÓN, DEBILIDADES EN EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿CUÁLES SERÍAN?

E4 COFI: Sí, yo pienso que la principal debilidad es que se le da demasiado valor a las entrevistas de los pares y a las entrevistas de los que están encargados de la administración o la dirección de los colegios. Entonces, yo pienso que lo fuerte deberían ser el tema de la planificación y el tema de la clase. Pienso que el resto podría ser no sé, un diez por ciento a todo reventar, pero el ochenta, incluso el noventa por ciento debería estar concentrado en esto y a pesar de que uno ve que también tiene debilidades porque tú te puedes tomar todo el tiempo del mundo para hacerlo. La clase la puedes pautar completa, pero eso es mucho mejor a esta famosa entrevista entre los pares, evaluación entre los pares... yo creo que esa es la principal debilidad.

K: EN LOS VÍDEOS CUANDO USTED OBSERVA, ¿SE NOTA QUE ESTÁ MUY PAUTADA O PREPARADA LA CLASE?

E4 COFI: Depende mucho del profesor. Hay profesores que no pautan nada y que son así como choros¹. “esta es mi realidad, yo la quiero mostrar”. Y en cambio, hay otros que tú te das cuenta que, por ejemplo, tenían la mitad del curso porque seguramente dejaban fuera a todos los alumnos que causaban problemas adentro de la sala. Creo que, en general, los profesores antiguos pautaban más las clases, en cambio, los profesores nuevos eran: “bueno así soy, estoy empezando, esta es mi realidad”. Pero había unos muy pautados. Y había otras que tú veías, por ejemplo, el caso de una profesora de aquí de Concepción que trabajaba en X, encantadora, se notaba que era muy buena profesora, pero no tenía dominio de grupo. Y también no pautó absolutamente nada, es lo que ella hace, se notó inmediatamente. Ya tú después de ver, no sé ciento cincuenta vídeos, tenías clarito cuando los profesores tenían todo arreglado. Incluso quienes contestaban, tú te das cuenta al tiro² que todo eso está arreglado. Esta profesora, por ejemplo, yo encontraba que era una espectacular profesora, pero le fue mal porque los alumnos aportillaron su clase, o sea, una pena. Pero la pauta es tan clara también, que encuentro que es una muy buena pauta, la pauta de observación que uno tiene que hacer, seguir. Encuentro que es tan clara que bueno, uno dice bueno, ahí la pena era que la tuve que, en varias oportunidades, tuve que declarar que ella era básica o incompetente, pero así es. Bueno, a ella también esto le va a servir para mejorar. Está empezando, entonces uno dice “mira, esto tienes que hacer, tienes que mejorar de esta forma”.

K: ¿QUÉ OPINA DE QUE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEA ESTÁNDAR?

E4 COFI: Creo que es el único sistema posible dado las condiciones en que está el sistema, quizás más tarde cuando se evalúe a los profesores del sistema subvencionado o los privados podría ser con más detalles, pero pienso que para empezar está bien, pues

¹ Dicho de una persona: Audaz, resuelta.

² Inmediatamente.

tú analizas la situación de otros países y aún están en pañales (especialmente en relación a Latinoamérica y algunos países de Europa).

K: ¿AGREGARÍA O QUITARÍA ALGÚN INSTRUMENTO EVALUATIVO? ¿CUÁL Y POR QUÉ?

E4 COFI: Bueno, un poco lo que yo te decía. Ahora quizá lo que yo le agregaría es que de repente lo que nosotros hacemos, pero yo creo que es muy difícil, la idea es llegar de improviso a la sala de clases, pero eso es imposible. Quizá lo que se podría hacer es que se le agregara una evaluación extra y eso fuera dentro de tu clase. Ahí podría ser un par o podría ser incluso no sé, alguien del consejo de dirección o del consejo académico que pueda ir a tu clase y ver la sala. Entonces, después ellos envían un informe y uno podría compararlo con lo que ve en esta clase grabada y comparar. O sea, a lo mejor ahí sería bueno y tendría más profundidad. Porque lo que uno ve es que ellos... a ti te piden una planificación de una clase, pero no es normalmente lo que hacen los profesores. Yo les decía, el otro día en otro cuento, a los profesores que yo vi clases excelentes, en donde el profesor lo que tenía era un papel craft, un mapa marcado y nada más. En cambio, vi profesores donde la clase la hacía el data, que es lo que suele pasar sobre todo en los colegios donde hay muchos medios, uno ve que el problema es que las niñas dicen “lo que pasa miss o profesora es que la miss nos pone el data y ella se sienta y “copien lo que dice allí”, entonces ¿te das cuenta?

K: ¿CÓMO PERCIBE LA MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO ANTE EL PROCESO DE SER EVALUADO?

E4 COFI: Yo creo que cada vez es menor el número de profesores que piensa que esto no conduce a nada y que atenta en contra de la libertad del profesor. Yo creo que cada vez, sobre todo las generaciones nuevas, y yo creo que es fundamental que lo entiendan, que es un primer paso, que esto debe ser y que así como son evaluados todos los otros profesionales por qué nosotros no. Más con las responsabilidades que tenemos, o sea, no tenemos por qué tenerle miedo a eso. Entonces, pienso que la gente mayor es la que tiene como un poquito, no toda porque estoy generalizando, pero es un poquito más reacia a eso. Pero, yo creo que está, o sea, esto se está haciendo cada vez más generalizado y la gente está... y es más, fíjate lo que a mí me llama la atención es que cada vez es mayor el número de padres y de alumnos que manejan la situación y que te preguntan sobre eso. O sea, eso también es bueno porque también debería haber una opinión ahí, no necesariamente de los alumnos. Lo que pasa es que quizá por nuestra idiosincrasia no sé si aportaría mucho el entrevistar a los alumnos o entrevistar a los papás porque ahí está marcada, eso es otra cosa, es difícil que ellos terminen separando las cosas “me cae bien el profe o me cae mal y uf”, uno ve que no es así, pero pienso yo que cada vez es menor el número de profesores que se oponen a esta evaluación y cada vez es mayor el número de profesores que después de la evaluación docente dan esta prueba extra (la AVDI) y sobre todo son gente joven.

K: ¿CÓMO CREE QUE EL PROFESORADO VIVE EL PROCESO DE SER EVALUADO?

E4 COFI: La gran mayoría mucho nervio, pero yo creo que lo que más les preocupa es la falta de tiempo para prepararlo, me da la impresión que ese es el tema. Ahora, yo creo que eso se podría arreglar fácilmente. Que quizá con los profesores que son evaluados

durante el mes de agosto, por ejemplo, ese mes disminuyeran sus horas de clase para que puedan preparar esto, pero, o sea, si la realidad no debiera ser diferente a lo que es el común de todos los días, entonces yo pienso que tal cual. Se puede ir mejorando un poco, pero es lo que hay. Esas son las condiciones, pero que hay nervio, hay nervio, o sea, uno lo ve de todos lados. Los profesores parten su clase muy nerviosos, después se relajan, pero durante toda la clase hay nervio, o sea, se nota en los alumnos como... yo creo que no se relajan.

K: ¿ES UN SOLO CAMARÓGRAFO?

E4 COFI: Es un sólo camarógrafo. Lo bueno es que se conecta mucho con el camarógrafo, o sea, que esa es la instrucción que se le ha dado en general, o sea, por ejemplo, el camarógrafo avisa cuando comienza a grabar, avisa cuando quedan cinco minutos para que el profesor cierre, entonces, uno se da cuenta de eso que como que le avisa el camarógrafo y “ya” dice el profesor o profesora “ya, listo ahora vamos a cerrar”, entonces también es bueno, no se convierte, o sea, le ayuda al profesor, en general, es un aliado sí, o sea muy pocos, pero yo vi también camarógrafos que tiraban a partir de repente al profesor, o sea, por ejemplo, dentro de las rúbricas hay una pregunta que indica, por ejemplo, si mantiene el clima en el aula, entonces qué pasaba, que algunos camarógrafos mostraban que había desorden en la sala. Entonces, ahí estaban tomando partido, pero lo que nosotros hacíamos, además, era cotejar eso, porque eso no le corresponde a él, nos correspondería en ese caso a nosotros, él tiene que mostrar lo que tiene que mostrar. Pero en general, mucho nervio.

K: ¿PIENSA QUE EL PROFESORADO EVALUADO VIVE LA EVALUACIÓN DOCENTE COMO UN PROCESO O COMO UN SUCESO?

E4 COFI: Como un suceso. Principalmente como un suceso porque es como lo extra que tiene que hacer en el año, porque allí tiene que planificar, porque ahí tiene que preparar la clase, o sea, un suceso, que ojala él se lo pudiera sacar de encima, que cuando le corresponde yo creo que en su gran mayoría es así. En general, los profesores en Chile no estamos acostumbrados a una evaluación constante y permanente. Por lo tanto, es un suceso.

K: ¿CUÁL ES SU POSTURA FRENTE A LO QUE EXIGEN LOS DOCENTES RESPECTO DE QUE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEBE ESTAR LIGADO A LA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE?

E4 COFI: Yo creo que sí, yo creo que es muy legítimo porque ocurre también en todas las otras carreras. O sea, yo pienso que esto debiera significar para un profesor bien evaluado... debería significar un buen sueldo, una mejor carrera profesional, que se destaque. No el más destacado, sino que también el que está en el grupo. Oye, si aquí los que hacen Educación somos todos, por lo tanto, el que está en el medio también tiene que ser destacado. Y que signifique esto mejorar los sueldos, yo creo que ahí con mayor razón para el profesor va a ser esto ya un algo extra, algo más, no extra, sino algo más dentro de lo que significa ser un buen docente, entonces, tiene que estar estrechamente ligado a eso.

K: ¿CONSIDERA QUE EL PROFESORADO EVALUADO COMO COMPETENTE Y DESTACADO FAVORECE MÁS EL APRENDIZAJE DE SUS ALUMNOS? ¿DE QUÉ MODO? ¿EXISTEN ESTUDIOS?

E4 COFI: Sí, bueno, porque prepara mejor sus clases, se nota que... en general, uno ve a los mejores profesores, los destacados y los competentes son profesores que se nota que están acostumbrados a preparar su clase y logran mucho. Por ejemplo, la metacognición tiene una estrecha relación con los alumnos, se nota inmediatamente que el clima en el aula favorece el aprendizaje, o sea, uno ahí, inmediatamente, puede determinar que un buen profesor logra buen aprendizaje.

K: ¿SABE SI EXISTEN ESTUDIOS?

E4 COFI: A mí me parece que sí. Lo he escuchado en varias oportunidades. El otro día estábamos en una reunión con harta gente y uno de los profesores o varios de los profesores hablaban sobre esto. Que está aprobado, de un alto porcentaje, pero no de un cien por ciento. Porque ahí está el tema que nos pasa, es el tema de lo pautada que esté la clase. Y los alumnos si son alumnos que libremente están, o sea, que corresponden y no se elijan a los mejores y son esos los que van a estar en la clase, que incluso en alguna oportunidad podría pasar.

K: ¿CONSIDERA QUE EL PROFESORADO EVALUADO COMO BÁSICO E INSATISFACTORIO NO FAVORECE EL APRENDIZAJE DE SUS ALUMNOS? ¿EN QUÉ SENTIDO?

E4 COFI: Debiera ser. Ahora, lo que pasa es que también eso, tú piensas que fue un momento, un curso, un tema y, a lo mejor, lo que suele pasar es que justo el tema que eligió no era el correcto, el curso no era el correcto, que no estaba bien el profesor, entonces, yo pienso que, en general, debería cumplirse la regla. Pero, yo he visto el otro lado, yo he visto profesores que fueron evaluados como básicos e incompetentes, que yo los he visto a ellos, he hablado con ellos y ellos, en general, o sea tú los ves que se nota que son buenos profesores, que quieren mucho su carrera, que quieren mucho a sus alumnos, entonces también no sería tan tajante. Ahora, lo contrario sería más. Que yo creo que ahí hay algo que es fundamental sí, que es el hecho de que tú vuelves a ser evaluado. Por lo tanto, si ya una segunda vez vuelves a quedar en básico e insatisfactorio yo creo que ahí ya, o sea, frente a la segunda oportunidad... la primera vez puede pasar todo esto que yo te digo, pero si una segunda vez vuelve a pasar lo mismo, uno dice: "no, aquí pasa algo raro". Y frente a eso, yo creo que los gobiernos tienen que tomar decisiones. No pueden, imagínate el daño que hace a cuántas generaciones. Entonces, ahí yo pienso que deben ser... hay que dar segunda oportunidad, perfecto, pero después ya no.

K: ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO DE LAS CONSECUENCIAS PARA EL PROFESORADO QUE SE DERIVAN DE LA EVALUACIÓN?

E4 COFI: Yo pienso que las consecuencias son re pocas...

K: PERO, POR EJEMPLO, PARA LOS COMPETENTES O DESTACADOS EL DINERO...

E4 COFI: El dinero, yo encuentro que está bien, pero me preocupa más el hecho de que los profesores que salen básicos e incompetentes porque a estos profesores se les da otra oportunidad, después de nuevo se les manda a no sé qué, entonces, es mucho el tiempo y siguen en el aula. Lo que yo haría “bueno, te fue mal, perfecto, te preparo para que des la prueba el año siguiente, pero no te mando al aula. Y después de eso si sale bien va al aula usted”. ¿Viste? Entonces el resto uno sabe que está bien, claro, si te dan premios y eso significa plata o si tú te preparas para esta prueba y te va re bien perfecto, pero a mí me preocupa más el otro lado. La cantidad de profesores que sale... que no es alto en porcentaje porque yo he visto en Docente Más, porcentualmente es muy bajo, entonces tiene que ser... porque uno siempre trata, a nosotros nos pasaba de repente que tú estás viendo un vídeo y tratas, tratas de rescatar lo bueno del profesor, entonces, uno dice “uf para que salga mal, tienen que haber estado bien malas tus clases”. Entonces uno la destaca en una cosa, en otra, pero a lo mejor el profesor no tenía buen clima en el aula, pero tú te das cuenta que lograba que los alumnos entendieran. Porque a lo mejor no es muy entretenido el profesor, entonces los alumnos comienzan a trabajar en otra cosa, pero por otro lado es muy buen profesor, tú ves porque ahí tú estás evaluando al profesor.

K: ¿QUÉ OPINA DE LOS PROFESORES “REBELDES”, ES DECIR, DE AQUELLOS QUE SE NIEGAN A LA EVALUACIÓN SIN CAUSA JUSTIFICADA? (ART. 36, LEY 20.079) (DURANTE EL AÑO 2009 FUERON 742 DOCENTES).

E4 COFI: Yo encuentro que se les tiene que obligar, o sea, el que no quiere que se vaya. Esa es la realidad de la educación chilena, tiene que ser evaluado porque no hay quien se escape, en este caso, por ahora, todos los municipales, por lo tanto, “usted no quiere, ahí tiene la puerta, váyase”. Eso es lo que te dicen en una empresa. En una empresa si a ti no te va bien o si tú te niegas a hacer lo que te dicen tienes que irte. Y tiene que ser así.

K: ¿CÓMO CREE QUE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP) CONTRIBUYEN A MEJORAR EL APRENDIZAJE?

E4 COFI: Lo que pasa es que depende. Primero, depende de la municipalidad, depende de los planes, depende de la institución que se haya adjudicado esos planes y también depende de los mismos docentes con las ganas que llegan de mejorar o de trabajar. Porque uno ve que la primera vez, o sea, yo he visto, llegan literalmente “pateando la perra”, enojados, que cómo los obligan, que ellos saben todo, que es lo que suele pasar con lo que es el magisterio. O sea, que llegan enojados, “qué me van a enseñar ustedes, por favor, miren lo que yo sé”. Ahora, en general, debieran ayudar. Por eso, es fundamental que las municipalidades exijan mucho a estas empresas

K: ESAS CONSULTORAS, LA METODOLOGÍA QUE TIENEN PARA HACER ESTOS PLANES ES LIBRE, O SEA, ¿ELLOS PROPONEN?

E4 COFI: Ellos proponen y la municipalidad acepta. Ahora, lo que pasa es que la municipalidad termina determinando esto no por la calidad, sino que por la plata. Entonces, ahí está el detalle. Porque yo he sabido, que por ejemplo, aquí en el mismo Concepción, en varias oportunidades, o sea, han sido varias empresas las que se han adjudicado esto y no han sido lo mejor. Porque los mismos profesores te lo dicen. Habría que primero empezar, yo creo que eso es fundamental, que los profesores conozcan el proceso de la evaluación docente, en segundo lugar, que sean profesores que estén en el

aula, y en tercer lugar, que trabajen para lo que el profesor necesita. De lo contrario, no sirve, entonces esas son las tres condiciones que debieran considerar en las municipalidades para tomar estas empresas, no cuánto me cobra. Porque si parte de esa base pueden mandar cualquiera y no es la idea. Entonces, incluso yo diría que estas instituciones que salen bien evaluadas en base a eso, debieran entre las mismas municipalidades pasarse el dato y ver que esto es bueno para los profes. Lo que yo creo es que falta también la relación que existe entre los que hicieron el curso con esta empresa y después cómo les fue en el tema de la misma evaluación, entonces si les fue bien, oye, es una empresa que me da confianza.

K: ¿CÓMO CREE QUE LOS PROFESORES VIVEN ESOS PLANES? ¿AYUDAN A ENFRENTAR LOS NUEVOS PROCESOS DE EVALUACIÓN? ¿AYUDAN A MEJORAR LA DOCENCIA?

E4 COFI: Son obligados, no les gusta. Yo creo que hay que compaginarlo mucho mejor con el tema tiempo de los profesores. O sea, si yo lo comando tengo que ver su horario y no pedirles que se arreglen ellos como puedan, con quién dejar sus cursos, no sé qué, si no “oye, mira, te fue mal, yo te voy a dar esta oportunidad, por lo tanto, yo te voy a sacar las horas de la tarde para que tú vayas bien y tranquilo. Voy a contratar a otro profesor para que supla tus horas”. No vas a dejar los cursos tirados, que es lo que uno ve, “y tú vas a ir tranquilo y vas a poder trabajar porque serán dos o tres meses. Estos tres meses yo todas las tardes te las voy a dejar libres para que tú vayas a tu curso... no sé qué. Ahora, qué te voy a exigir, te voy a exigir nota”. Entonces ahí ya, bien, me parece. Por el contrario, tú ves que corren, tú ves que llegan enojadísimos porque quién se quedó con el curso, el curso se quedó botado, además los retan porque se van sin... Entonces, no, en qué disposición voy a llegar así.

K: ¿CREE QUE AYUDAN A ENFRENTAR LOS NUEVOS PROCESOS DE EVALUACIÓN?

E4 COFI: Es que también depende de qué empresas. Yo conozco empresas muy cercanas que, en general, nosotros hemos tratado de trabajar eso, o sea, ya, qué necesitan ustedes, entonces veamos, pero yo estoy segura que no ocurre así en el cien por ciento de estas empresas. Por eso creo yo que es fundamental la evaluación que hacen los profesores y la municipalidad. Y debieran, la misma municipalidad y los profesores tratar de mostrar que esto está bien, esto no está bien, esto no es lo que necesitamos nosotros así es que por favor vayan para otro lado porque aquí no tienen cabida. Pero tú ves que el año siguiente tiene cabida todas de nuevo, o sea, buenas, malas, más o menos, entonces ahí a ver cuánto pides tú, cuánto pide la otra, entonces... ese es el tema. Ahora, a mí me parece muy bien la idea de que esto vaya a lo local, o sea, que la municipalidad elija, pero el tema también que es importante es que esto no se decida por temas políticos, que sea súper profesional y que atienda sobre todo a la exigencia de los profesores y lo que te pide el sistema. O sea, si es así perfecto. Porque si fuera a nivel central, lo más seguro es que sean las típicas universidades tradicionales y ahí va a ser... porque es la realidad que ve uno, entonces no, esto tiene que ser así porque además ayudamos a estos profesores que bueno, manejan un poquito más, que pueden ayudar, yo creo que esa es la idea de lo que está detrás, ayudar a los profesores a que les vaya bien.

K: ¿ESTOS PLANES AYUDAN A MEJORAR LA DOCENCIA?

E4 COFI: Yo creo que sí, si el tema está en que los profesores no tienen tiempo para planificar, no tienen tiempo para hacer buenas clases, o sea, lo que uno escucha es que hay profesores que tienen horario completo, no sé, deben tener dos o tres horas para planificar, para el consejo de curso y para el consejo de profesores... ¿y en qué momento planificas? Se entiende que muchos de ellos hacen, yo hago todos los primeros del colegio, ya, es la misma clase, pero igual te demanda estar en el aula cuánto... Entonces, en qué momento. Yo creo que ese es un elemento fundamental para mejorar la educación chilena, o sea, un profesor con horario completo, cuarenta horas, debería tener no más allá de veinticinco horas aula. Y el resto, por favor, prepara tus clases, asiste al consejo, yo te exijo, entonces, no te puedo exigir si no te doy el tiempo para preparar tus clases. Oye, uno ve en la realidad de los profesores que se llevan todo el trabajo para la casa y están todo el fin de semana revisando. Y pensemos que son cuarenta, cuarenta y cinco alumnos por curso, entonces, tengo que revisar el montón de pruebas, de test, de lo que sea, y además tengo que planificar ¡no! ¿y no me lo pagan? hay que ponerse en ese lado, entonces... Ahora, qué quiere el gobierno, mejorar la educación. Partamos de eso, no partamos de disminuir las horas, no, si yo creo que es básico aquí, buen profesor, buena educación. Por lo tanto, tenemos que tener buenos profesores y para tener buenos profesores tenemos que darles las condiciones para que haga un buen trabajo.

K: FINALMENTE, ALGO QUE AÑADIR, ALGUNA IDEA QUE DESTACAR...

E4 COFI: Bueno, yo trabajo en un colegio particular, por lo tanto, aquí no hay evaluación docente. Cuando a mí me invitaron a participar un poco lo hice pensando en “a ver, cómo es este sistema por dentro”. Porque lo que yo escuchaba era de colegas que trabajan en colegios municipales y que la gran mayoría no lo legitimaba. Entonces, yo dije: “voy a participar para ver qué tal es”. Y yo tengo una mejor opinión. O sea, al menos en el trabajo, lo que yo vi, lo que es la calificación y lo que es la revisión del vídeo. O sea, de hecho, si tú te equivocabas te ibas inmediatamente, o sea, habían dos personas que lo revisaban, contrastaban, tenías que tomar apuntes como loca que yo... fue un trabajo muy intenso. Y además, con formación, porque yo aquí me fui del colegio, pedí permiso el veintitrés, todo el resto del mes de diciembre preparación, los primeros días también. Después nos fuimos a trabajar y yo me equivocaba y te decía inmediatamente porque al mismo tiempo era revisado por otra persona el vídeo. Entonces oye, a ver veamos, juntemonos a ver quién se equivocó. Y tú tenías que tomar apuntes, o sea, muy profesional. De hecho, a mí me pasó que en una oportunidad estaba muy resfriada, congestionada, con dolor de cabeza y me equivoqué en un vídeo, entonces yo en un momento como que me di cuenta y dije no, aquí me voy a descalibrar, le llamamos nosotros, porque me dolía mucho la cabeza y fue así, o sea, llegas tú a tal nivel, imagínate ocho diarios, que tú eras capaz de detectar por qué te equivocaste y además el sistema era capaz de decirte oye, te equivocaste, fíjate que vuelve a ver el vídeo, y lo tenía que ver completo. “Velo de nuevo, ahí está, toma el vídeo, velo de nuevo y ahora ve dónde te equivocaste”. Entonces, me llamaban, mi jefe digamos, y me decía “haber, lo viste de nuevo, dónde te equivocaste”. Y yo tenía que ser capaz de detectar dónde me había descalibrado, en qué me había equivocado y de lo contrario te podían echar. Porque de hecho fue así, los que estábamos trabajando, la primera semana echaron... porque tú ves, tú te das cuenta, si decían... como que mirábamos así como a quién van a echar, porque te preguntaban si te habías descalibrado. O sea, tú tenías que esperar, terminabas de revisar tus vídeos y esperabas, hasta que esto se iba al poder central o a la Católica que revisaba todo esto... no sé qué y después tú esperabas hasta que te dejaran irte. Si tú te equivocabas tenías que quedarte a ver el vídeo de nuevo, a

revisar y todo lo demás. Y si tú te descalibrabas dos veces en el día te echaban, en la tarde te echaban. Te decían “gracias, muchas gracias, pero...” Uno lo vio, vio que hubo gente que se fue.

K: ¿CÓMO SELECCIONAN A LAS PERSONAS QUE VEN LOS VÍDEOS COMO USTED?

E4 COFI: El proceso... mira yo tuve que primero llenar un formulario Docente Más completo. Eso a través de la página Web. Después mandé mi curriculum, pero no, el formulario es como una especie de curriculum, después tuve que ir a dar una prueba psicológica, un test completo, que era principalmente el test de relaciones de no sé qué, de siete a nueve de la noche en la Universidad de Concepción y después de eso me avisaban si quedaba o no. O sea, también fue, o sea, yo no podía creer el dar esa prueba y el test. Y después te avisaban que habías quedado en el proceso. Yo he escuchado que piensan que son alumnos de pregrado, no. Todos los que allí trabajamos eran profesores con mucha más experiencia que yo, o sea, mucha más experiencia y muchos de esos profesores, además, habían sido evaluados ante y todos tenían que ser destacados. Y muchos de ellos, incluso, habían dado esta prueba, por lo menos dos o tres que estaban postulando al doctorado ahora porque habían hecho la evaluación, habían salido destacado y en esta prueba y habían pertenecido a la red maestros de maestros, y aparte de eso, ahora estaban postulando para irse a España. O sea, yo te diría que es un error cuando... o sea yo siempre trato de decir que no es así, o sea, yo no vi nadie que no supiera lo que estaba haciendo.

K: ENTONCES, ¿POR QUÉ NO SE CUENTA ESO A LOS PROFESORES?

E4 COFI: Yo creo que ese es un error, yo creo que la Universidad Católica debería abrir más... Yo lo viví, o sea, yo casi podría legitimar el sistema, o sea, yo no tengo aquí ni arte ni parte. Nosotros, incluso, aquí en el colegio en lo que sí hemos participado es en esta prueba. A nosotros nos aplican las pruebas para después determinar las preguntas. Pero aquí jamás nos van a evaluar, entonces también yo lo he visto desde fuera, o sea, es una realidad que yo no tenía idea, por eso un poco me metí en este cuento, quería ver, y a mí me sirvió de sobre manera aquí para el colegio, o sea, yo de hecho, después de eso, yo hice un curso a las profesoras sobre cómo hacer una buena clase y cómo hacer una buena planificación.

K: ¡MUCHAS GRACIAS!

Entrevista 5: JUTE
(Jefa Unidad Técnica Pedagógica)

Día: 15 de Diciembre de 2010
Hora: 16:30 hrs.
Lugar: Oficina de la entrevistada.

K: ¿QUÉ SIGNIFICA PARA USTED PODER CONTAR CON UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE?

E5 JUTE: Significa contar con un sistema de control para que el docente esté en continuo perfeccionamiento y actualización de nuevas prácticas pedagógicas, que fortalezcan el aprendizaje significativo en nuestros estudiantes. Para mí es eso.

K: ¿CUÁLES SERÍAN, A SU JUICIO, LAS FORTALEZAS DEL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿TIENE FORTALEZAS?

E5 JUTE: Las fortalezas del actual sistema de evaluación docente, a mi juicio, son la clase filmada y la autoevaluación, nada más. En la clase filmada el docente se preocupa, trabaja y es en tiempo real. Aquí uno quiere que esa clase salga a la perfección, por lo que busca la mejor práctica pedagógica que pueda utilizar, la mejor estrategia de lo que voy a hacer en mi clase para que realmente sea un aprendizaje significativo e interactivo. En ese aspecto la persona sí se está perfeccionando. Por otra parte, la autoevaluación es un ejercicio de autorreflexión acerca de cómo yo me veo en el desarrollo de las prácticas pedagógicas, lo importante es que se realice con honestidad y debe ser contrastada con otros instrumentos utilizados, como por ejemplo la opinión de un superior.

K: ¿EXISTEN, SEGÚN SU OPINIÓN, DEBILIDADES EN EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿CUÁLES SERÍAN?

E5 JUTE: Sí, existen debilidades, como por ejemplo, la evaluación de los pares no es objetiva, falta mucha transparencia en eso. Y también la evaluación de terceros que, en general, no es transparente, ya que algunos Directores no reinforman a los evaluados sobre sus juicios. En mi caso, yo estuve en la evaluación de terceros en mi calidad de jefe de UTP, junto con mi directora, pero nosotros fuimos totalmente transparentes. Les entregamos a todos nuestros profesores la pauta con la que serán evaluados. Considero que el Director o el jefe de UTP debe hacerlo y no mantenerlo en secreto. Digo esto porque cuando a mí me tocó ser evaluada no ocurrió así, ni siquiera fueron a la sala a verme. Nosotros, mi Directora y yo, realizamos varios talleres de preparación para la evaluación docente, fuimos a evaluarlos a sus salas, les entregamos la pauta y posteriormente les mostramos la evaluación realizada. Esto constituye una retroalimentación positiva del proceso. En consecuencia, esta es una gran debilidad del sistema.

En cuanto a la evaluación de los pares, entregan unas preguntas y ella (o él) va escribiendo todo lo que uno le va diciendo, al menos es mi experiencia, y así muchos colegas dijeron lo mismo en otras partes, o sea, no se crea un ambiente apropiado para la

ocasión, más bien parece un interrogatorio. Por eso, yo considero que es una gran debilidad, porque las personas que buscaron para eso, y yo pienso, que así sigue siendo, no son las más idóneas. No se trata de tener las competencias duras, yo creo que en esto lo más importante es tener las competencias blandas.

K: ¿HA ENCONTRADO DIFICULTADES AL MOMENTO DE ELABORAR LOS INFORMES? SI LA RESPUESTA ES AFIRMATIVA ¿CUÁLES?

E5 JUTE: No, porque los hicimos con la directora con mucha transparencia. A los profesores evaluados se les dice en el momento cuál fue su clase y se les entrega, como te decía, la pauta antes y el día: “mira, tal día vamos a ir, a tal hora”, entonces el profesor está preparado y relajado para recibirnos.

K: ¿CÓMO PERCIBE LA MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO ANTE EL PROCESO DE SER EVALUADO?

E5 JUTE: No existe ninguna motivación del profesorado ante este proceso porque el sistema es malo. No hay motivación. Se les dice “aquí llegaron los portafolios, tienen tanto tiempo para hacerlo, entregarlo, tu clase filmada va a ser en tal fecha, en tal fecha es la evaluación del docente par, tu autoevaluación tienes que entregarla en tal tiempo...”.

K: ¿CÓMO CREE QUE EL PROFESORADO VIVE EL PROCESO DE SER EVALUADO

E5 JUTE: Con mucha tensión, stress, angustia. Meses de trabajo intenso y agotador. Así se vive. Esa es la forma en que ven el proceso de la evaluación.

K: ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO DE LAS CONSECUENCIAS PARA EL PROFESORADO QUE SE DERIVAN DE LA EVALUACIÓN?

E5 JUTE: Licencias médicas del profesorado, después que terminan, producto del stress. Están algunos hasta con depresión. Un desgaste físico y emocional donde han trabajado tanto preparando el portafolio. Hay un gran desgaste, físico y emocional. En tanto, para los que son mal evaluados les baja la autoestima tremendamente y algunos consideran que es injusto, que no merecen haber sido calificados como Básico. Van a los cursos de reforzamiento, pero con muy malas ganas, con muy malas ganas porque “no me interesa” dicen, “no me interesa”. O sea, yo diría que eso es lo que se ve, al menos, lo que yo he visto en mis colegas y, además, no sabes tú cuántos son los que recibieron el Básico porque sienten mucha vergüenza, no cuentan, están todos escondidos y yo lo entiendo porque no es llegar y de repente recibir una evaluación así y menos cuando tú ni siquiera lo piensas ya que trabajaste hartito en eso y que tú piensas que sí lo hiciste bien.

K: COMO LICEO USTEDES TIENEN LOS REGISTROS DE LOS PROFES BÁSICOS, DE TODOS LOS PROFESORES, ¿ESO ES CONFIDENCIAL?

E5 JUTE: Confidencial, privado, muy confidencial. Entonces, ni siquiera se dice en ningún momento, en ningún consejo, nada, ni tampoco nos acercamos a conversar con los profesores, por respeto. Acá se les dice personalmente a ellos, en forma bastante privada, se les llama y se les dice “sabe, tiene el plan de superación tal día”, él sabrá si

va o no, esa es responsabilidad del profesor. Pero, no vamos a decirle delante de todos a la sala de profesores.

K: ¿QUÉ OPINA DE LOS PROFESORES “REBELDES”, ES DECIR, DE AQUELLOS QUE SE NIEGAN A LA EVALUACIÓN SIN CAUSA JUSTIFICADA? (ART. 36, LEY 20.079) (DURANTE EL AÑO 2009 FUERON 742 DOCENTES).

E5 JUTE: La verdad de las cosas es que yo no los juzgaría porque ellos consideran que este es un proceso injusto, que está mal, entonces, por eso ellos no se quieren evaluar. Porque no están de acuerdo en la forma de cómo se está haciendo. Y cuando ven los resultados de sus otros colegas y de algunos colegas que realmente tú sabes que son buenos y que tienen las competencias y que les va mal, con mayor razón. Entonces, yo no les diría rebeldes porque en esa parte yo respeto la opinión de ellos. Ahora, ellos tienen que asumir las consecuencias del hecho de no evaluarse. Porque si tú no te evaluás la primera vez, la segunda vez, después ya te sacan del sistema, entonces ya esas son para mí decisiones personales, nada más que eso. Personalmente, creo que deberían evaluarse, ya que es una experiencia que es bueno vivirla.

K: FINALMENTE, ALGO QUE AÑADIR, ALGUNA IDEA QUE DESTACAR...

E5 JUTE: Considero que es un proceso agotador, la corrección y evaluación del portafolio no la realizan personas idóneas y con experiencia en evaluación. Es verdad que te lo preparan, todo lo que tú quieras, pero no son las personas idóneas para revisar tu portafolio, no lo son, no son profesores, ellos no lo han vivido. Muchos de ellos son estudiantes y no saben lo que es hacer una clase. Es muy distinto entrar al aula, es muy diferente estar en el aula que ver la cosa desde afuera.

K: ¿USTED CON CERTEZA SABE QUE SON ESTUDIANTES?

E5 JUTE: Sí, de hecho yo reclamé por este motivo cuando fui evaluada. Para mí, debe ser un evaluador par, tiene que haberse evaluado primero. Si quiere ser un corrector de portafolio tiene que haberse evaluado también. Y en la evaluación de terceros yo considero también que la persona tiene que ser evaluada. Una persona que no ha vivido estas experiencias no tiene autoridad para opinar, a mi juicio.

K: ¡MUCHAS GRACIAS!

Entrevista 6: PREC
(Presidente Colegio de Profesores)

Día: 04 de Enero de 2011
Hora: 17:00 hrs.
Lugar: Oficina del entrevistado.

K: ¿CUÁL HA SIDO EL ROL DEL COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE DENTRO DEL PROCESO?

E6 PREC: Dentro del proceso como proceso, nunca nosotros estuvimos en contra de la evaluación, sino más que nada de la forma cómo se evalúa a los profesores con este sistema, el modelo de la evaluación es el que no nos gusta, el que no está de acuerdo con nosotros, sino que antes, en el estatuto docente se propuso otro y se cambió, el otro era demasiado punitivo, daba muchas instrucciones al director, pero esto es más complejo porque, la verdad, desde el punto de vista nuestro, la evaluación que se realiza no es objetiva, hay mucha subjetividad en el sentido de que yo puedo mandar a hacer el portafolio, la clase la puedo preparar veinte mil veces y ensayarla y prepararla con los niños, tampoco tendría problemas, se me dan los tiempos de acuerdo a los tiempos todo, o sea, el realizar una clase solo también, ahora, la entrevista que es de los pares tampoco es objetiva porque yo puedo pedir cómo fue la evaluación al resto de los otros colegas y puedo tener mi propia versión también. Entonces, no existe objetividad en ese portafolio, además que es demasiado engorroso y trabajo para el profesor.

K: YA, ENTONCES EL ROL DEL COLEGIO DE PROFESORES DICE USTED QUE ESTÁ DE ACUERDO CON LA EVALUACIÓN, PERO NO CON ESTE MODELO...

E6 PREC: No con este modelo, eso es lo principal.

K: ¿QUÉ SIGNIFICA PARA USTED PODER CONTAR CON UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE?

E6 PREC: Para mí es importante, para nosotros la evaluación es importante, nosotros los profesores estamos en forma permanente evaluando, por lo tanto, no hay nada que nos impida que a nosotros nos evalúen y, además, es importante porque se produce la retroalimentación, es decir, cómo estoy en el sistema y lo que viene. Entonces, es importante la evaluación, como te digo, es solamente en los contextos que se ubica nada más, es la forma del portafolio en la que nosotros no estamos de acuerdo.

K: ¿CUÁLES SERÍAN, A SU JUICIO, LAS FORTALEZAS DEL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿TIENE FORTALEZAS?

E6 PREC: La fortaleza es que yo me puedo evaluar, me veo cómo estoy dentro del sistema. Si me sirven, por ejemplo, algunos cursos de perfeccionamiento que yo estoy realizando, cómo puedo aplicar metodologías nuevas. Sobre todo, ahí una de las fallas que nosotros descubrimos en este proceso, es cómo evaluamos nosotros a los alumnos, es decir, los sistemas de evaluación, las pruebas, eso dentro del sistema tenemos una

falencia y eso creo que ahí una de las cosas importantes de esto, es que nos ha hecho ese punto, que nos falta perfeccionamiento en la evaluación.

K: ¿EXISTEN, SEGÚN SU OPINIÓN, DEBILIDADES EN EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE? ¿CUÁLES SERÍAN?

E6 PREC: Sí, las debilidades ya las planteé. Es que es poco objetiva, tú puedes mandar a hacer portafolio. De hecho, en el Internet te lo ofrecen todo, así que yo creo que no... además es demasiado oneroso, es harto, tremendo gasto que tiene que hacer el estado para esto y, por último, el tiempo que nosotros ocupamos no lo pagan, el que tendría que estar dentro de las actividades del docente en forma normal del colegio.

K: ¿QUÉ OPINA DE QUE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEA ESTÁNDAR?

E6 PREC: No podemos comparar la realidad que tienen en una escuela cordillerana con una escuela que está allá en Tumbes. Es distinto el contexto donde se desenvuelve el profesor, los niños son distintos, todo influye, por lo tanto, no puede ser la misma evaluación, eso de primera, ahora, yo tengo adecuaciones curriculares también que son de acuerdo al diagnóstico que yo tenga que ver en un curso que me toque, el diagnóstico que yo hago ahí es de acuerdo a esa realidad que tengo y el diagnóstico que haga en el otro lado, en la costa, en el centro, en el sur, en el norte son distintos, entonces, me estandarizan, ahora, yo lo que encuentro positivo sí es el Marco para la Buena Enseñanza, hay muchas cosas en que es bueno y que también hemos aprendido de aquello, porque no podemos decir que no hemos aprendido.

K: ¿AGREGARÍA O QUITARÍA ALGÚN INSTRUMENTO EVALUATIVO? ¿CUÁL Y POR QUÉ?

E6 PREC: ¿Sabe? yo lo cambiaría totalmente.

K: ¿COMPLETAMENTE?

E6 PREC: Sí, dejaría, por ejemplo, las evaluaciones de pares, pero de pares no estructuradas. No una especie de evaluación, sino que una especie de cómo estoy frente al otro, pero cotejándose, qué opina el jefe de UTP, qué opina éste, pero en un acompañamiento digamos de... ir conversando, esta semana vamos a evaluar, por ejemplo, yo pienso que sí. Y entre los pares qué mejor evaluación que entre los pares, pero esto no está bien, cambiaría muchas de las cosas.

K: ¿CÓMO PERCIBE LA MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO ANTE EL PROCESO DE SER EVALUADO?

E6 PREC: Pésima la motivación porque hasta han habido colegas que han infartado y que han muerto en este proceso de evaluación.

K: ¿POR LA EVALUACIÓN?

E6 PREC: Claro, porque se llega a tal extremo el stress que los profesores caen en estas depresiones y tan fuerte que a un colega le dio un infarto y falleció.

K: ¿ACÁ EN CONCEPCIÓN?

E6 PREC: Sí, en la provincia, entonces la motivación... y que si este año y es que no... y además, los mismos directores y los jefes de DEAM la utilizan mucho. “Oye, si no se evalúan, por ejemplo, a los a contrata, oye, si no se evalúan no tienen pega”, entonces, tienen que entrar a evaluarse y con la presión de que no tienen pega fija, estable y más aún esta otra cuestión, ese es el cuento.

K: ¿CÓMO CREE QUE EL PROFESORADO VIVE EL PROCESO DE SER EVALUADO?

E6 PREC: Bueno, un poco lo que yo decía antes, sin tener los tiempos, el tiempo que le corresponde a la familia tienen que emplearlo en esto, trabaja en la casa, trabaja en esto, haciendo el portafolio, entonces hoy día un profesor ni siquiera en el colegio hay un clima organizacional que de la pauta para estar bien, sino que es pésimo, todo el mundo anda grrrr, y aún más, los tiempos...

K: ¿CUÁLES SERÍAN LOS SENTIMIENTOS QUE USTED CREE QUE EL PROFESOR DEMUESTRA CUANDO ESTÁ SIENDO EVALUADO?

E6 PREC: “Manda a la punta del cerro todo”, o sea, desde el Colegio de profesores por haber aceptado este tipo de evaluación hasta el Ministerio, a todos los dirigentes porque esto fue aceptado por el Colegio de profesores, fue aceptado.

K: ¿PIENSA QUE EL PROFESORADO EVALUADO VIVE LA EVALUACIÓN DOCENTE COMO UN PROCESO O COMO UN SUCESO?

E6 PREC: Aquí hay dos corrientes: hay una corriente que postula que es un proceso, un proceso en lo que yo estoy de acuerdo, que deben haber procesos de evaluación, cada cierto tiempo o todos los años, pero debemos ser evaluados. Ahora, el suceso es que esto se da en una forma no grata para el profesor, que lo marca y aparte como suceso, o sea, viene la evaluación y pa!

K: ¿CUÁL ES SU POSTURA FRENTE A LO QUE EXIGEN LOS DOCENTES RESPECTO DE QUE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEBE ESTAR LIGADO A LA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE?

E6 PREC: Yo creo que sí, la evaluación debe estar ligada a la carrera profesional docente.

K: AHORA HAY CONVERSACIONES RESPECTO A ESO...

E6 PREC: Hay conversaciones. Sí, no podemos evaluar, o sea, para qué me estoy evaluando cuando el próximo año no voy a tener absolutamente, en cuatro años más, nada. Lo que sí tengo derecho es a hacer otra prueba, la AVDI, para poder saber... o sea, si yo soy bien evaluado, quedo competente o destacado, yo tengo derecho a eso, es lo mismo y lo pongo como ejemplo, o sea, yo tengo un niño en el primer lugar de mi curso, se saca un siete, es decir, yo tengo que volver a hacerle otra prueba para saber si tiene un siete o si ese siete es correcto.

K: CUANDO USTEDES HICIERON EL ACUERDO DIJERON QUE TENÍAN QUE ESTAR FUERA LOS CONOCIMIENTOS DISCIPLINARES, PERO EL MINISTERIO A TRAVÉS DE ESTA PRUEBA IGUAL LOS ESTÁ CONSIDERANDO...

E6 PREC: Claro, las disciplinas no, no había esa prueba, no estaba considerado.

K: PERO IGUAL LA IMPLEMENTARON...

E6 PREC: Claro, o sea, hacer otra prueba para saber... es lo mismo que yo te digo, o sea, si yo tengo los tres primeros lugares y estos tres primeros lugares “ya, a usted le voy a hacer una prueba para ver si realmente son primeros lugares y ahí les voy a evaluar y les voy a pasar de curso y con un siete”.

K: ¿Y QUE PIENSA EL COLEGIO DE PROFESORES FRENTE A ESO?

E6 PREC: No, no estamos de acuerdo con una nueva prueba.

K: PERO ESTO SE SIGUE HACIENDO...

E6 PREC: Sí, se va a seguir mientras esté la ley, porque metieron después esa prueba, con otra ley metieron esto, entonces somos los últimos, como el marido engañado. Los maridos engañados son los últimos que saben que los están engañando...

K: ¿CONSIDERA QUE EL PROFESORADO EVALUADO COMO COMPETENTE Y DESTACADO FAVORECE MÁS EL APRENDIZAJE DE SUS ALUMNOS? ¿DE QUÉ MODO? ¿EXISTEN ESTUDIOS?

E6 PREC: Es bien relativo porque yo puedo hacer una clase estupenda y haber salido competente o destacado o básico, pero por ejemplo, yo puedo salir básico o, más aún, puedo haber salido insatisfactorio, pero puedo ser un buen profesor y resulta que los niños aprenden más conmigo, que soy insuficiente que con el que ha salido destacado porque no se ve la realidad en la objetividad de un curso. Solamente la vemos en los documentos, pero no en el aula misma. Entonces, con todos los profesores los niños aprenden, independiente de los resultados, qué es lo que nos ayuda a que muchos, y en esto hay que ser honesto, no conocían ni siquiera el Marco para la Buena Enseñanza y todavía no se aplica el Marco de la Buena Enseñanza en los colegios, no se aplica, o sea, muy poco se aplica el Marco de la Buena Enseñanza. Entonces, por eso digo, los profesores, buenos profesores, no significa eso.

K: ¿CONSIDERA QUE EL PROFESORADO EVALUADO COMO BÁSICO E INSATISFACTORIO NO FAVORECE EL APRENDIZAJE DE SUS ALUMNOS? ¿EN QUÉ SENTIDO?

E6 PREC: Claro, es lo mismo que la anterior...

K: ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO DE LAS CONSECUENCIAS PARA EL PROFESORADO QUE SE DERIVAN DE LA EVALUACIÓN?

E6 PREC: Para el mal evaluado, antes el que salía insuficiente tenía dos oportunidades, ahora no, ahora lo puede sacar el director porque salió insuficiente, y es subjetivo también porque a lo mejor es un buen profesor, pero aparece como... El director puede sacar al 5% de los profesores que son mal evaluados. Eso es lo que está en discusión en este momento en el congreso.

K: ¿QUÉ OPINA DE LOS PROFESORES “REBELDES”, ES DECIR, DE AQUELLOS QUE SE NIEGAN A LA EVALUACIÓN SIN CAUSA JUSTIFICADA? (ART. 36, LEY 20.079) (DURANTE EL AÑO 2009 FUERON 742 DOCENTES).

E6 PREC: Claro, pero ya algunos hicieron aplicar la ley, algunos municipios, y se fueron profesores que los pusieron a disposición del sistema por no ser evaluados. Entonces, de repente yo creo que si yo estoy como profesor, estoy enseñando que tengo que acatar lo que dicta la norma o dicta la ley, hay otras formas de poder presionar para salir de esto, no solamente a través de no evaluarme.

K: ¿SE LE OCURRE A USTED ALGUNA FORMA PASA SENSIBILIZAR A ESTOS PROFESORES?

E6 PREC: Se me ocurren muchas, pero primero tenemos que ser consecuente como profesores nosotros.

K: ¿PERO EL COLEGIO DE PROFESORES APOYA A ESTOS PROFESORES REBELDES QUE NO QUIEREN EVALUARSE, CÓMO LO HACEN?

E6 PREC: Los apoyamos, pero la responsabilidad es de cada uno, o sea, no como Colegio porque soy yo el que me voy a evaluar, no es el Colegio. Entonces, de repente, claro, por instancias el colegio, nosotros decimos “no, que no, que no”, pero si eres consecuente se va ir para fuera y se va a ir sin ni uno. En vez de ganar va a salir perjudicado. Porque el Colegio de profesores no le va a pagar después, ni lo va a contratar. Entonces, yo creo que uno tiene que luchar, y hay que luchar, pero no haciendo la evaluación no vas a conseguir nada.

K: ¿CÓMO CREE QUE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP) CONTRIBUYEN A MEJORAR EL APRENDIZAJE, LA DOCENCIA, FUTURAS EVALUACIONES?

E6 PREC: El aprendizaje no. Preparan a los profesores para que el otro año les vaya mejor en la evaluación, ésa es una cosa. Y desconozco cuáles son los planes porque tampoco hemos sido informados, yo me enteré quizá porque los colegas han ido nada más, pero el Ministerio a nosotros no nos entrega, ni el DEM nos entrega cuáles son los planes, qué van a trabajar los colegas, entonces, no tenemos un programa, o sea hay programas, pero nosotros desconocemos cómo se evalúa para poder superar este cuento.

K: LA MUNICIPALIDAD LICITA A CONSULTORAS...

E6 PREC: Exacto, universidades, a profesores que están en el mismo sistema. Y les hacen, a las universidades o a los que están encargados de esto, con una rigurosidad los

hacen prometer que no deben decir nada, que no deben hablar sobre el tema, entonces no, no es transparente.

K: FINALMENTE, ALGO QUE AÑADIR, ALGUNA IDEA QUE DESTACAR...

E6 PREC: La evaluación, que antes se llamaba calificación y que era un sistema más acotado y rígido, ahora es más amplio, pero más engorroso. Segundo, más participación de nosotros como Colegio de profesores, si nosotros somos los que estamos metidos en el cuento y tenemos que entrar, es lo mismo que para los concursos, ahora entraron los profesores, los directores. Antes eran los que estaban, decimos nosotros “en el olimpo”, eran los que elegían. Bueno, ahora entra un apoderado, entra un director y entra un profesor y en esto también deberían hacer lo mismo. Debe entrar un profesor para ver la evaluación, profesores de área, de los sectores que se están evaluando, pero aquí no hay nada.

K: SEGÚN UN VÍDEO QUE HAY EN DOCENTEMÁS, HABÍA PROFESORES DE SU SUBSECTOR QUE AYUDABAN A PREPARAR LOS INSTRUMENTOS...

E6 PREC: Nosotros no sabemos... falta más diálogo, ser mas transparentes nomás porque aquí nadie sabe, nosotros no sabemos cuánto se gasta en esta evaluación, que todo ese dinero que es licitado podría ocuparse dentro, de hacer capacitaciones internas dentro de los sistemas, y realmente recalcar lo que es el Marco para la Buena Enseñanza, que ahí está todo, nada más que eso. Y tírennos todas las evaluaciones que quieran, pero también que los directores y los jefes de UTP, que sea en el contexto, que las hagan los que trabajan en el establecimiento, no tan macro... lo mismo pasa con el SIMCE, lo mismo pasa con la PSU.

K: ¡MUCHAS GRACIAS!

Entrevista 7: ENCO
(Entrevista colectiva a correctores de portafolios)

Día : Miércoles 29 de Diciembre de 2010
Hora : 19:00 hrs.
Lugar : Sede del Colegio de Profesores de Chile A. G. Comunal Concepción.

E: Entrevistadora / Moderadora
E7: COPO 1 (Correctora de portafolio 1)
E8: COPO 2 (Correctora de portafolio 2)
E9: COPO 3 (Corrector de portafolio 3)

E: ¿POR QUÉ DECIDIÓ DESEMPEÑARSE COMO CORRECTOR(A) DE PORTAFOLIO? ¿QUÉ LO(A) HA MOTIVADO A ELLO?

E7 COPO 1: Principalmente, por dos factores. El primero de ellos y el más importante es el económico. Porque el desempeñarse como evaluador implica un ingreso superior, incluso al que se recibe siendo profesor de aula y, por otro lado, yo me evalué como profesora de educación municipal y quería saber de qué forma había sido evaluada. Hay muchas cosas que no me quedaron claras en el proceso, entonces no sé, habían cosas de las que yo pensé que estaban mal y salieron evaluadas como bien, y otras que pensé que estaban bien y salieron malas, entonces me quedó la duda.

E8 COPO 2: En mi caso, también por un tema económico, pero también por la experiencia. Yo quería conocer cómo era el proceso de evaluación, en qué factores, en qué elementos se fijaban para evaluar a un profesor como sobresaliente, por ejemplo; qué criterios definían a un profesional de la educación como sobresaliente. Entonces, la parte de la experiencia profesional para mí fue súper importante, casi al mismo nivel del dinero, del ingreso, que en realidad era muy atractivo, porque era recibir dos sueldos en un mes.

E9 COPO 3: Lo que me motivó como corrector de portafolio fue principalmente el buscar formas de mejorar mi labor docente. No obstante, también influyó obtener recursos económicos extras.

E: ¿CÓMO CREE QUE EL PROFESORADO VIVE EL PROCESO DE SER EVALUADO, HAY MOTIVACIONES?

E7 COPO 1: Me tocó, por ejemplo, en el 2007 estar trabajando y ver el proceso de evaluación de todos mis colegas y a mí me tocó evaluarme el 2008, pero es un proceso de bastante tensión, sobre todo los que son mayores le tienen un poco de miedo a las herramientas multimedia y en la evaluación se destaca mucho lo que es el uso de la tecnología informática, entonces como no la saben usar, no saben aplicarla, era una complicación tremenda aprender a hacer eso, preparar una clase y, por otro lado, que no tenían tiempo, entonces yo considero que es un proceso de estrés, de tensión. De hecho, hay bastantes licencias médicas en periodo de evaluación. Hay gente que está siendo evaluada y tiran licencia para poder hacer su portafolio. O se estresan, tiran licencia y sencillamente no lo hacen.

E8 COPO 2: En realidad yo no conozco tan de cerca el proceso porque no he trabajado en el sector municipal. Con respecto a cómo lo perciben, los comentarios que yo he escuchado, en general, hay una mala disposición a ser evaluado porque, a pesar de que están claros los puntos que se van a evaluar, los profesores temen a no rendir bien en cada uno de esos puntos. Se sienten muy inseguros y lo toman como un trabajo adicional, no es hacer la clase como siempre, es preparar una clase distinta. Entonces, en el fondo, yo ahí encuentro que también es bastante subjetivo, porque evalúa un momento de todo el desempeño del docente...Yo conozco dos profesores que han ganado la excelencia pedagógica y que el normal de sus clases son muy malas y que seguramente hicieron una clase muy buena. (Aquí, quiero decir que conozco dos profesores que se evaluaron: uno que obtiene buenos desempeños en los estudiantes, muy ordenado y sistemático con su trabajo, pero que no fue bien evaluado. En cambio, otra que evidentemente tenía un desempeño profesional precario obtuvo la excelencia pedagógica, eso me hizo dudar del sistema de evaluación).

E7 COPO 1: Es el mismo portafolio, pero va enfocado a los colegios particulares subvencionados y el sistema de corrección es otro.

E8 COPO 2: ¡Es distinto!

E7 COPO 1: Sí, pero no sé en realidad qué tan distinto.

E8 COPO 2: Con respecto a eso, igual me llama la atención, porque hay un colega que sus niños alcanzan un muy buen resultado, un colega de matemáticas, él se evaluó y salió mal evaluado, mal evaluado y es un colega que lleva años, muy destacado, los niños rinden súper bien, y esta otra profesora que yo menciono no tiene buenos rendimientos y salió con excelencia. Entonces, ahí yo dije, no, en esta cosa hay algo raro... y también sentí un poco de temor de ser evaluada, pero dije a lo mejor esto es muy subjetivo y después va a arrojar algo que en realidad no es mi realidad.

E7 COPO 1: Ahora, si se refiere a la entrevista del evaluador par, yo puedo decirte que se ve mucho miedo. De hecho, el proceso de evaluación para un profesor con horario completo es un proceso muy estresante, es miedo porque la entrevista del evaluador par, si mal no recuerdo vale un 30 % de la evaluación, entonces es casi lo mismo que una clase filmada. Entonces, qué te van a preguntar, cómo tengo que responder, tienen un tiempo también para responder, entonces es como miedo más que nada. Incluso algunos se cohiben y no contestan o después dicen uf, pude haber dicho esto y no lo dije, entonces es como de nerviosismo porque es un ratito tan corto... Aparte que lo hacen, creo que la entrevista se fija con anticipación, pero es dentro de tu horario, o sea, tienes cuarenta y cinco minutos libres y en esos cuarenta y cinco, en media hora te entrevista el evaluador par y después vuelves a clases. Entonces igual es estrés.

E9 COPO 3: Creo que la mayoría del profesorado debería vivir el proceso de evaluación de manera tranquila, ya que la forma de ser evaluados es conocida por todos (se entrega pauta de evaluación). Los que sí podrían verse aproblemados son aquellos que no poseen la capacitación necesaria para impartir alguna asignatura determinada y la subjetividad de algunos ítemes que pueden ser mal utilizados por los docentes superiores para “dirigir” la evaluación.

E: ¿HA ENCONTRADO DIFICULTADES AL MOMENTO DE REALIZAR SU TRABAJO COMO CORRECTOR(A) DE PORTAFOLIO? EN TAL CASO, ¿QUÉ DIFICULTADES? Y EN ESE SENTIDO, ¿SUGIERE ALGUNA(S) IDEA(S) PARA SUPERAR ESTA(S) DIFICULTAD(ES)? PROPUESTAS DE FUTURO ¿CÓMO SE HARÍA MEJOR?

E7 COPO 1: Sí, yo sí. Básicamente, es que a veces tú estabas revisando... era para definir qué es lo que es un error conceptual. Porque hay muchos profesores que están haciendo su clase y dentro de su clase hay un error conceptual, (a lo mejor puede que me salga de la confidencialidad, pero...). Hay error conceptual, y el error conceptual es muy castigado. O sea, de hecho, tu portafolio se puede ir abajo por tener una falla conceptual. Pero ¿qué es un error conceptual? no está bien definido. Entonces, a veces como corrector dices no, esto es error conceptual, lo comentas con otro par que también está, “no, sí es error conceptual” y viene el supervisor: “no, no es error conceptual”. Y no nos funciona, o a veces al contrario, tú a veces dejas pasar algo y es un error conceptual y eso baja. Eso yo lo encontré una dificultad. Por otro lado, también en caso de que, no sé, yo corregí videos. El video tú lo ves y no lo puedes volver atrás, no lo puedes retroceder, o sea, lo ves y si te perdiste, te perdiste. Entonces, ahí igual, pasa mucho por el estado de animo de la persona que está corrigiendo, de pronto hay cosas que se pueden escapar. Entonces, no sé, yo considero que es un proceso tan importante para la persona que está siendo evaluada que debería ser mas minucioso.

E9 COPO 3: Estuve como corrector sólo el primer año, ya que al encontrar algunas “anomalías” por parte de los supervisores y dar cuenta de ellos a los encargados superiores, fui considerado “conflictivo” y no se me permitió trabajar al año siguiente. Sin embargo, fui llamado nuevamente ese año a participar como corrector, porque el coordinador general encontró que mi queja era válida, pero no acepté.

Mi queja se relacionaba con la forma de evaluar los vídeos, ya que se debía revisar un número determinado de vídeos; sin embargo, la señora supervisora, arbitrariamente, aumentó la cantidad, sin aumentar el tiempo. Por lo que planteé que se debía respetar a los docentes como personas y no como números (“Se está evaluando personas y no manzanas”)... Por lo que he conversado con algunos correctores que se mantienen en el tiempo, esa situación se ha mejorado, ya que no se evalúan por separado videos y portafolios, con una cantidad a revisar determinada.

E: ¿SUGIERES ALGUNAS IDEAS PARA SUPERAR ALGUNAS DIFICULTADES, COMO POR EJEMPLO, EL ERROR CONCEPTUAL DEL QUE TÚ (E7 COPO 1) HABLABAS?

E7 COPO 1: Claro, que se delimitara bien qué es un error conceptual.

E: PERO USTEDES TIENEN UNA SEMANA O UN TIEMPO DE CAPACITACIÓN...

E7 COPO 1: Claro, pero la capacitación es para enseñarte a corregir, pero quizás la selección de los correctores también debería ser mas minuciosa, porque por ejemplo, yo estaba corrigiendo portafolios de segundo ciclo de X y claro, siendo profesora de enseñanza media de X tienes un conocimiento más amplio de los contenidos, pero habían profesores correctores también que eran profesores de básica, con un postítulo en

X, que estaban haciendo correcciones de portafolio. Y resulta que ellos no detectaban todos los errores conceptuales y si pasaban por dos básicos y no se daban cuenta, no se detectaba nomás. Y el tema de revisión de vídeo, bueno igual se revisa simultáneamente, revisan dos o tres personas el mismo vídeo. Pero, yo creo que se podría tener la facultad de detener porque a veces la grabación es media difusa, entonces, por los ruidos ambientales tú no alcanzas a escuchar y no puedes volver atrás, pero si al otro que está corrigiendo le pasó lo mismo, lo que dijo ahí pasó de largo; puede haber sido algo bueno o algo malo. Y lo otro, mejorar las condiciones del audio, a veces la calidad de los vídeos era mala, no se escuchaba muy bien...

E8 COPO 2: En realidad mi trabajo fue como corrector de vídeo, yo encontré que sí estaba claro, no encontré mayores dificultades en eso, el tema del audio yo creo que va más allá, a lo mejor, de lo que se puede controlar, tiene que ver con cómo se trata el material, la persona que está filmando. Yo en realidad quedé conforme con la forma con que se evaluaba.

E: ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO A LO QUE SIGNIFICA PARA LOS DOCENTES SER EVALUADOS CON EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE?

E7 COPO 1: Para todos es una obligación, pero ahí hay dos tipos de profesores. Hay unos que lo ven como una obligación, como un proceso que hay que pasarlo, entonces no importa, pero como decía hace un rato, también hay otros que lo toman con mucho temor, sobre todo los que ya llevan más años de ejercicio profesional, porque si salen mal evaluados tienen que ir a esos cursos de perfeccionamiento, que son una lata, entonces no quieren porque le aumentan la carga y esas horas no se las pagan, por un lado, y por otro lado, tampoco les ayuda mucho y si se vuelven a evaluar y salen mal evaluados los echan. Entonces, en las personas que son mayores es mucho más el temor. Y hay otros que se lo toman “no, es un proceso que hay que pasar, que hay que cumplirlo, nada más”.

E8 COPO 2: En general, yo creo que un aspecto súper importante de nuestro gremio, que son los profesionales de la educación, es el temor a ser evaluado porque se ve la evaluación como castigadora. Y tiene que ver también con nuestra cultura y con la formación del profesional. Porque si la formación del profesional fuera mejor en la Universidad, el profesional llegaría con otras capacidades, mucho más seguro de lo que sabe y no estaría tan reticente a una evaluación. En general, los profesores no quieren ser evaluados por eso, porque le temen a la evaluación, temen salir mal evaluados por todo lo que tú dices (se refiere a COPO 1), porque las condiciones son muy malas si ellos salen mal evaluados, el sistema en el fondo los castiga por esa evaluación mala. Entonces, yo sí lo veo que es una obligación, muy pocas personas lo hacen porque quieren hacerlo, porque se ve como un trabajo extra, como algo adicional, está el temor a ser mal evaluado.

E9 COPO 3: Creo que para los docentes es una carga extra al estrés, ya que además de toda la labor que significa la preparación de clases y papeleos burocráticos con los que se debe cumplir, se le agrega esta imposición que para muchos puede ser agobiante, más aún si existen ciertos ítemes con un grado de subjetividad. No obstante, creo necesario realizar una evaluación a la calidad docente, ya que muchos profesores presentan falencias que deben ser corregidas en beneficio de los educandos (que es el fin de

nuestra labor). Esta situación la viví al revisar algunos videos en que se observó la falta de dominio de contenidos por parte de los docentes. También creo necesario hacer una evaluación diferenciada entre docentes de colegios urbanos y rurales (principalmente los unidocentes), ello porque no es lo mismo contar con recursos y un curso determinado, que atender dos o tres cursos al mismo tiempo.

E: ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO A LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS QUE A USTED LE CORRESPONDE REVISAR? (ESTÁ DE ACUERDO, EN DESACUERDO). JUSTIFIQUE.

E7 COPO 1: Respecto a los instrumentos evaluativos yo estoy de acuerdo en la forma, pero no en el fondo. Porque el portafolio consta de una planificación, una autoevaluación, la clase filmada, una evaluación de la unidad con respuesta y todo, pero no sé, es que encuentro que está incompleto, hay algo que falta ahí, no sabría explicarte qué. Claro, está bien, deberían evaluar cómo planificas, cómo ejecutas tu clase... pero la forma en que se hace... Quizá invirtiendo los mismos recursos, porque la evaluación docente, las filmaciones las paga el Ministerio de Educación, ellos contratan y todo. Aquí se da el amiguismo porque cuando yo me evalué había una persona que era la encargada de filmar a toda la gente de la región, él contrataba hartos camarógrafos, pero tú dependías del tiempo de él para ver cuándo te iban a filmar la clase.

E: ¿Y NO SE SUPONE QUE SE PONÍA DE ACUERDO CON EL PROFESOR, CUANDO AL PROFESOR LE ACOMODARA?

E7 COPO 1: No, se pone de acuerdo contigo, pero dice yo puedo este día, este día y este día a esta hora, ¿cuándo le acomoda? eso no es acomodarse. A mí me tocó, por ejemplo, hacer una clase que ya había hecho. Porque estás en una unidad y resulta que si no coincide justo el día en que quieres que vaya eso también entorpece el proceso. Entonces, probablemente podrían invertir más dinero, un poco más, porque ya gastan mucho en esto y se ahorrarían el portafolio, los correctores, todo... para contratar profesionales que evalúen en el establecimiento y que evalúen el trabajo de la persona en terreno, porque esto es demasiado lejano, o sea, una clase filmada tampoco te dice a tabla de que alguien sea buen profesor, porque probablemente sea una persona muy inteligente, muy capaz, sabe que lo están evaluando y rinde bien para esa clase, pero qué hace el resto del año. Entonces, eso está incompleto. Evalúa, si es necesario evaluar, pero ¿una vez cada tres años? Y a veces los criterios, no sé, es que es difícil, es tan subjetivo ver qué es bueno y qué es malo de alguien que tú no conoces, no sé, yo considero que sería mucho mejor que se invirtiera más dinero, pero en un profesional, un jefe de UTP extra y que él se encargara, en algún minuto, de evaluar a sus docentes.

E8 COPO 2: Bueno, porque esa también es la forma que se hace en los colegios particulares y particulares subvencionados, donde te están evaluando constantemente, va el jefe de UTP, se sienta al final de la sala y observa tu clase y con una pauta que te entregan a ti como profesor y es la misma que utilizan ellos, van evaluando sus criterios. Entonces, yo creo que es por un tema práctico de la grabación, más que nada para reunir todo en un momento, pero lo ideal sería que viera la realidad en la que está ese profesor, que vieran cómo son los chicos, cómo entraron a la sala, cuánto le costó al profesor hacerlos callar, todo eso.

E7 COPO 1: Aparte que es un momento ficticio. Uno planifica para noventa minutos, siempre. Y la clase filmada son cuarenta, entonces escapa de la realidad.

E: ¿ESTÁS DE ACUERDO CON EL PORTAFOLIO QUE TÚ CORRIGES, ASÍ COMO INSTRUMENTO EVALUATIVO?

E8 COPO 2: Creo que no es la forma adecuada, como te digo, yo creo que lo ideal sería poder estar ahí en la realidad del profesor, creo que en este momento es lo más práctico y por eso se está haciendo.

E9 COPO 3: Lo que me tocó evaluar fueron videos, lo que no es habitual en una clase ser grabados y menos por gente extraña que no forma parte del hábitat cotidiano. Esta situación, provoca cierta ruptura de la naturalidad de la clase, ya que algunos se preocupan más de la cámara que de los contenidos a entregar. Desde el punto de vista de la evaluación en sí, considero que el instrumento es válido, ya que esa pauta es entregada a cada docente para que realice su video.

E: ¿AGREGARÍA O QUITARÍA ALGÚN INSTRUMENTO O ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN? ¿CUÁL Y POR QUÉ?

E7 COPO 1: Sí, yo quitaría una que es la del evaluador par, la entrevista del evaluador par, por varias razones. Mira, la primera es que el evaluador par es un docente de otra asignatura de un colegio de la comuna, a pesar de que está estipulado de que la persona que es evaluador par no te puede conocer, a mí me tocó que la persona que era evaluador par me conocía; eso te puede jugar a favor o te puede jugar en contra, eso es un punto. Otro punto, es que las preguntas del evaluador par se consiguen, andan circulando. Empiezan las entrevistas del evaluador par la próxima semana y esta semana ya andan corriendo y todos las tienen, entonces, es como tan maqueteada. Ya han preparado, han respondido, se lo han estudiado, entonces, no me parece que sea tan confiable. Por otro lado, el evaluador par te pregunta, está grabando, hace algunas transcripciones y después él tiene que evaluar en una pauta según lo que tú contestaste, entonces también es subjetivo porque tampoco hay posibilidad de rebatir. Te lee la pregunta, te la entrega y tú respondes, pero si tú no entendiste la pregunta es tu problema, el evaluador par no te va a decir, oye no, es que no iba enfocado a esto, iba enfocado a esto otro, no te lo dice, no, él solamente, el evaluador par te lee la pregunta y tú respondes, por eso, considero que no es tan relevante.

E8 COPO 2: Bueno, en mi caso yo como no me he evaluado y no conozco desde dentro el proceso, conozco solamente la parte de la evaluación del video, entonces no podría decirte si es que quito algo porque no sé qué comprende el portafolio por completo.

E9 COPO 3: Como lo acabo de decir, el instrumento es válido. Sin embargo, se debería hacer un acercamiento del grupo a evaluar con las cámaras, para que la clase que se presenta sea más natural.

E: ¿CONSIDERA QUE EL PROFESORADO EVALUADO COMO COMPETENTE Y DESTACADO FAVORECE MÁS EL APRENDIZAJE DE SUS ALUMNOS? ¿DE QUÉ MODO? ¿EXISTEN ESTUDIOS QUE LO AVALEN?

E7 COPO 1: No, yo creo que no. Porque como conversábamos hace un rato, es tan mínima la brecha entre el básico y el competente, y es tan mínima la brecha entre el competente y el destacado, o incluso, es mínima la brecha entre el básico y el destacado, en ocasiones nos encontramos con eso. Entonces, el catalogarlo de esa forma según esta evaluación me parece... y, por otro lado, como decía anteriormente, puede haber un profesor que prepara muy bien esa clase, hay profesores que mandan a hacer los portafolios, cobran trescientos o cuatrocientos mil pesos por hacer un portafolio perfecto, que va a salir bien, tú puedes estar enfocado en tu clase filmada nomás, y en las tareas facilitas. Entonces, un profesor puede salir competente o destacado y no necesariamente ser el mejor, entonces no considero que favorezca al aprendizaje de los alumnos.

E: ¿TÚ SABES SI EXISTEN ESTUDIOS QUE AVALEN ESTO QUE TÚ ESTÁS DICIENDO?

E7 COPO 1: No, no tengo idea.

E8 COPO 2: Yo también, como te digo, yo vi el caso de un profesor que logra muy buenos resultados y fue evaluado en un nivel no sé si básico o insatisfactorio, pero no el que él esperaba. Y conozco a otro colega también que no obtiene buenos resultados y que fue destacado y premiado, tiene un incentivo en su sueldo, por eso, entonces, encuentro que en realidad esa relación entre un profesional catalogado como destacado o competente no asegura un buen aprendizaje, no creo que haya una relación directa.

E9 COPO 3: No necesariamente, ya que considero que la evaluación de videos no refleja lo que ocurre en una clase normal.

E: CUALQUIER OTRA CUESTIÓN QUE SE QUIERA AÑADIR...

E7 COPO 1: No.

E9 COPO 3: Reiterar que se considere a los docentes evaluados como personas y no como un producto de selección.

E8 COPO 2: Yo, del proceso en general, considero que a nivel de país fue muy mal planteado, ha sido muy mal planteado. Porque va reafirmando ese concepto de que la evaluación trae un castigo, no se hizo un trabajo con los profesores, no sé si se consultó a los profesionales...

E: LO QUE DICE EL MINISTERIO, EN ESTE CASO, ES QUE SE HIZO UNA CONSULTA NACIONAL A TODOS LOS PROFESORES Y LOS PROFESORES ESTABAN DE ACUERDO. YO LE PREGUNTO A LOS PROFESORES QUÉ SABEN DE LA CONSULTA NACIONAL. “SE NOS PREGUNTÓ SI QUERÍAMOS SER EVALUADOS, PERO NO SE NOS MOSTRÓ ESTE SISTEMA COMO TAL, SÓLO SI QUERÍAMOS EVALUACIÓN O NO QUERÍAMOS EVALUACIÓN”. Y, POR LO MENOS EN CONCEPCIÓN NO QUISIERON, PERO A NIVEL PAÍS SALIÓ QUE SÍ.

E7 COPO 1: Por eso yo considero que el modelo fue mal planteado, porque de hecho, yo me acuerdo cuando lo dijeron en televisión, no se plantearon la evaluación... La

psicología ahí juega un papel súper importante, porque si hubiesen dicho “vamos a hacer una evaluación docente para premiar el desempeño de los buenos profesionales”, te aseguro que muchos se habrían querido evaluar, pero el argumento de ellos era “para mejorar el sistema de educación vamos a sacar a todos los malos, y entonces, vamos a evaluarlos” y ahí claro, generan el miedo, el estrés y todo.

E8 COPO 2: Sí, hay un tema mediático súper importante y también que apunta como ustedes dicen a la psicología. Si es algo lógico, nosotros nos damos cuenta por sentido común que no se planteó desde un punto de vista positivo, se planteó desde el punto de vista negativo y con esa imagen está. Y claro, es un castigo porque un profesor que sale mal evaluado después tiene que tomar esas jornadas de capacitación.

E: ¿Y QUÉ PIENSAN DE LOS PROFESORES REBELDES, O SEA, REBELDES LES DIGO YO PORQUE LE LLAMAN ASÍ EN EL PAÍS, ESOS QUE NO SE QUIEREN EVALUAR? EL AÑO PASADO FUERON 742 DOCENTES, QUE ESTÁN AHÍ PORQUE SE NIEGAN A SER EVALUADOS, PORQUE NO ESTÁN NI AHÍ CON ESTE SISTEMA.

E7 COPO 2: O sea, yo creo que no es porque no estén ni ahí, están atemorizados. Yo creo que es eso y un pequeño porcentaje de rebeldía. Yo conozco a muchos rebeldes que hablaban, hablaban y llegó la cosa y la hicieron igual, no les quedó otra.

E: ¿Y SE LES OCURRE ALGUNA IDEA PARA SENSIBILIZAR A ESTOS DOCENTES PARA QUE SE EVALÚEN?

E7 COPO 1: Mira, una cosa súper importante. Hay dos sistemas de evaluación: la AEP, que evalúan los particulares subvencionados y el Docentemás, que evalúan los municipales. El AEP es voluntario, pero si tú sacas un buen resultado tienes un incentivo en el sueldo.

E: QUE CREO QUE ES MUCHO MAYOR AL QUE DA EL DOCENTEMÁS...

E7 COPO 1: Es que el Docentemás, por ejemplo, tú puedes salir competente o destacado y no tienes ningún incentivo.

E: LE DA EL DERECHO PARA DAR UNA PRUEBA...

E7 COPO 1: Exactamente, pero tampoco te premia tanto. Por ejemplo, yo no di la prueba porque justo después me cambié de sistema, me cambié a un colegio particular y no sacaba nada con dar la prueba, porque si a mí me iba bien en la prueba los fondos llegaban al colegio, pero el sostenedor decidía si me los daba o no, entonces para qué iba a dar una prueba si no me iban a entregar nada. Pero puede que a un competente le vaya muy bien y saque un incentivo mayor que el destacado y por lo que sé la prueba, bueno yo no la di, y en realidad la debí haber dado para conocerla, pero las personas que la han dado dicen que es demasiado específica, es de conocimientos. Está pensada para que a ti te vaya mal. Entonces, las personas que obtienen el incentivo evaluándose por Docentemás son las mínimas. Entonces, si tú sabes que te estás evaluando y es como para que no te echen y no te reconocen nada y saliste destacado porque eres muy bueno y no recibes nada a cambio, es como “ya, soy buena, pero a nadie le importa...”

E8 COPO 2: Yo no sabía que no recibían ningún incentivo...

E7 COPO 1: No, tienen que dar una prueba de conocimientos.

E: CONOCIMIENTOS DISCIPLINARES...

E7 COPO 1: Exactamente.

E8 COPO 2: Esa prueba también la dan por la AEP, también la rinden...

E7 COPO 1: Sí, pero la rinden para recibir un intensivo extra, bueno, en la AEP es parte de la evaluación.

E8 COPO 2: Sí, es parte de la evaluación. Porque una vez que rindieron eso después con todo se ve si obtienes el incentivo.

E7 COPO 1: Claro, pero es parte de tu evaluación, entonces, eso incide si tú tienes el dominio de contenido... incide en tu evaluación, pero en ésta no, si te va bien, saliste competente o destacado, tienes derecho a dar esta prueba y estudiar de nuevo. Es más estrés, como que saliste de un proceso y tienes que entrar de nuevo...

E8 COPO 2: Bueno, el colega del que yo hablé que fue evaluado como destacado me comentaba que la prueba era realmente difícil, que era como para estudios de magíster, era como un estudio de magíster en la disciplina, era muy difícil.

E7 COPO 1: Sí, yo igual he escuchado el mismo comentario. De hecho, muy poca gente es la que se gana la AVDI. Entonces, si te dicen “ya, te vamos a evaluar”, pero en realidad, en la evaluación no es que la hayan planteado mal, la hicieron pensando en eso, en sacar a los profesores malos, no en premiar a los buenos...

E: ENTONCES, NO NECESARIAMENTE VAN A SALIR LOS MALOS PORQUE HAY BUENOS QUE SON MAL EVALUADOS COMO DICEN USTEDES...

E7 COPO 1: Claro, pero esos buenos que son mal evaluados probablemente en el segundo proceso de evaluación, como ya lo conocen, les vaya mejor. Pero los que no de frentón... en todo caso la evaluación, se me fue decirlo, está mal planteada en el sentido de que está hecha para que tú salgas competente. Puedes ser muy malo, pero sales competente igual. Tienes que ser una cosa, pero espantosamente... que venga el caballero que vende helado en la micro, sin desmerecerlo, a hacer clase y... es que nosotros veíamos cosas espantosas y salían competentes, entonces está hecha para que todos salgan competentes.

E: RÉPLICAS... LAS IDEAS QUE TENÍAN APUNTADAS...

E7 COPO 1: De lo que decía de que los profesores temen a la sanción de la evaluación, pero ya retomamos ese tema, que decía, hace un rato, que las personas bien evaluadas no tienen compensación.

E8 COPO 2: Es que réplica, no, en realidad ninguna. Solamente, que no estaba de acuerdo con ella en el error conceptual, que yo considero que sí se podía definir

claramente. Y sí coincido contigo, cien por ciento, que no habíamos mencionado el tema de que al parecer estaba hecho para que el profesor terminara como competente. Porque vimos cosas que de pronto decíamos “no, es imposible que esto esté bien”, pero después sacando cuentas al final de todo la acción, te das cuenta que predomina lo competente.

E7 COPO 1: Y alguien que sea muy bueno no sale destacado, la verdad yo creo que la persona que sale destacada tiene que conocer la pauta. Es imposible que un cristiano común y corriente salga destacado con la pauta que tenían para destacados ¿o no?

E: ¿Y QUÉ PIENSAN DE LA PAUTA, RELACIONÁNDOLA CON EL MARCO DE LA BUENA ENSEÑANZA?

E7 COPO 1: Es demasiado específica. Ahora, si a los profesores les pasan la pauta les va a ir bien. Mira, te voy a dar un ejemplo bien concreto. (Estoy mandando a la punta del cerro el contrato de confidencialidad). Había una parte en que decía que, para que fuera destacado, el profesor tenía que lograr que un alumno corrigiera a otro compañero en función del contenido dos veces, y resulta que después se empezaron a dar cuenta que habían muchos que salían destacados “no, pongámosle cinco o cuatro”, no recuerdo, pero subieron eso para que no salieran tantos destacados.

E: OTRA COSA DE LO QUE SE QUEJAN LOS PROFES, A LOS QUE YO TUVE QUE PASAR LOS CUESTIONARIOS, QUE ME COMENTABAN EN CONVERSACIONES INFORMALES, ERA SOBRE LAS PERSONAS QUE CORREGÍAN LOS PORTAFOLIOS O LOS QUE HACÍAN LAS ENTREVISTAS, QUE MUCHAS VECES NO HABÍAN SIDO EVALUADOS. TÚ FUISTE CORRECTORA, PERO NUNCA HABÍAS SIDO EVALUADA (A COPO 2), ENTONCES ELLOS DECÍAN “ES QUE NO PUEDE SER QUE UNA PERSONA QUE SEA EVALUADORA NO SE HAYA EVALUADO, NO PUEDE CORREGIR PORQUE NO HA VIVIDO EL PROCESO...”

E7 COPO 1: No, y más que vivir el proceso, si yo salgo evaluada como básica, voy y postulo, me hacen el test psicológico, me va bien y corrijo igual. Yo fui evaluada como competente, pero me refiero que cualquier persona, aunque haya sido mal evaluada, va, se presenta, da el test psicológico y puede quedar igual porque ahí nunca te preguntan cómo salió.

E8 COPO 2: No, pero eso está en la base de datos. Porque yo entré hoy a la página del Docentemás y dice que no puedes estar evaluado ni como básico ni como insatisfactorio, sólo como competente y destacado. Y está como un requisito preferente, ojala haya sido evaluado, pero qué pasó, que en el proceso mucha gente desistió. Por ejemplo, yo no quedé al primer llamado y yo creo que fue por eso, porque X tampoco quedó al primer llamado. Hay varios que llegamos después, yo creo que tuvieron preferencia los profesores que fueron evaluados y que alcanzaron el rango destacado - competente, pero muchos de ellos desistieron y ahí es donde vamos los que no hemos sido evaluados. Y la verdad es que yo no creo que sea necesario haber estado inmerso en el proceso para evaluar a otro porque el evaluador necesita conocer una pauta clara y nada más, ser lo más objetivo posible.

E7 COPO 1: Sí, está bien, yo considero que sí, está bien lo que tú dices, pero si tú te hubieses evaluado, no se sabe qué resultado habrías obtenido. En el caso que es requisito que sea competente o destacado ¿Cómo saben ellos que tú habrías sido competente si te evaluaras...?

E8 COPO 2: Porque me imagino que hay una base de datos donde está esa información de los docentes...

E: NO, PERO ES QUE TÚ NO HAS SIDO EVALUADA, A ESO VA ELLA.

E7 COPO 1: Sí, tú no has sido evaluada y fuiste seleccionada para corregir portafolios ¿Cómo saben ellos que tú habrías sido competente - destacada si te hubieses evaluado?

E8 COPO 2: Claro.

E7 COPO 1: Y a eso va enfocado lo que la gente reclama, que hay gente que no ha sido evaluada con esta forma.

E8 COPO 2: De todas formas, considero que no tiene mucha validez ese argumento. Porque creo que no necesitas pasar por el proceso, porque hay un test psicológico también, que mide tus capacidades.

E7 COPO 1: Claro, pero el test psicológico va enfocado a otras cosas: a tu forma de actuar, a la forma de percibir, la lógica...

E8 COPO 2: Sí, yo creo que está muy bien ese test. Era súper largo, larguísimo...

E: HAY PROFESORES QUE LLEGAN CON MUCHO PREJUICIO DE CÓMO ES LA CLASE PERFECTA Y ME DICEN QUE TIENEN QUE "LIMPIARLO" DE TODO ESO. PSICOLÓGICAMENTE ESTAR APTOS PARA PODER LIMPIARLOS DE ESO...

¡PUES ESO, MUCHAS GRACIAS!

All current quotations (480). Quotation-Filter: All

HU: EVALUACION_DOCENTE_URRIOLA

File: [C:\Archivos de programa\Scientific Software\ATLAsTi\Program\EVALUACION_DOCENTE_URRIOLA.hpr5]

Edited by: Super

Date/Time: 21-05-12 02:38:37

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:1 [cómo llegamos a esa historia. ..] (17:17) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]
No memos

cómo llegamos a esa historia. Bueno, como te explicaba, nosotros formamos una consultora porque somos varios profesionales del área de la Educación, pero no sólo del área de la educación, yo creo que esa es una diferencia, o sea, hay psicólogos, sociólogos, ingenieros comerciales, ingeniero bioquímico, antropólogo y profesores... Entonces es muy interesante porque la visión respecto al tema de educación se ve bastante enriquecida... y hay una chica que es profesora de educación física, pero su especialización es sintérgica. Entonces, bueno... al formar esta empresa empezamos a ver como en qué cosas queríamos trabajar y el tema de la capacitación docente con una propuesta innovadora en formación era una de las cosas. Y un día viendo el portal Chile-compra vimos que la municipalidad de Concepción licitaba a estos cursos y dijimos ya, vamos a capacitar a los profes. Yo había trabajado antes y varios de nosotros en capacitación de profes y partió... la primera sospecha es que no se presentó nadie más y bueno, nos adjudicaron la propuesta, les gustó mucho el diseño metodológico, igual estaban un poco asustados por la falta de experiencia que tenía la empresa en esto y bueno, así fue como empezamos el año pasado ya a capacitar a estos profesores y ya este año nos llamaron para que fuéramos otra vez. Entonces por ahí un poco fue que llegamos. Pero te digo que ha sido mucho aprendizaje sobre la marcha. O sea, el DAEM no fue mucho lo que nos dijo respecto de lo que había que hacer, pero teníamos la ventaja que hay tres personas que trabajan en nuestro equipo que han participado como evaluadores de portafolios, entonces teníamos más o menos claro a qué nos íbamos a enfrentar cuando fuéramos a trabajar con los profes.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:2 [somos varios profesionales del..] (17:17) (Super)

Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3214 DESARROLLADO POR AGENTES DE VARIAS DISCIPLINAS]
No memos

somos varios profesionales del área de la Educación, pero no sólo del área de la educación, yo creo que esa es una diferencia, o sea, hay psicólogos, sociólogos, ingenieros comerciales, ingeniero bioquímico, antropólogo y profesores... Entonces es muy interesante porque la visión respecto al tema de educación se ve bastante enriquecida... y hay una chica que es profesora de educación física, pero su especialización es sintérgica.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:3 [un día viendo el portal Chile-..] (17:17) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3228 DEPENDENCIA MUNICIPAL NO LOS FAVORECE]

No memos

un día viendo el portal Chile-compra vimos que la municipalidad de Concepción licitaba a estos cursos y dijimos ya, vamos a capacitar a los profes. Yo había trabajado antes y varios de nosotros en capacitación de profes y partió... la primera sospecha es que no se presentó nadie más y bueno, nos adjudicaron la propuesta, les gustó mucho el diseño metodológico, igual estaban un poco asustados por la falta de experiencia que tenía la empresa en esto y bueno, así fue como empezamos el año pasado ya a capacitar a estos profesores y ya este año nos llamaron para que fuéramos otra vez. Entonces por ahí un poco fue que llegamos. Pero te digo que ha sido mucho aprendizaje sobre la marcha. O sea, el DAEM no fue mucho lo que nos dijo respecto de lo que había que hacer

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:4 [pero teníamos la ventaja que h..] (17:17) (Super)

Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3215 AGENTES QUE LOS DESARROLLAN SON CORRECTORES DE INSTRUMENTOS EVALUATIVOS]

No memos

pero teníamos la ventaja que hay tres personas que trabajan en nuestro equipo que han participado como evaluadores de portafolios, entonces teníamos más o menos claro a qué nos íbamos a enfrentar cuando fuéramos a trabajar con los profes.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:5 [la evaluación de los docentes ..] (21:21) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1412 EXISTENCIA]

No memos

la evaluación de los docentes propiamente tal es fundamental. O sea, uno no puede pensar en un sistema de educación, uno no puede pensar en mejorar la calidad de su educación si no tiene sistemas de evaluación de los profesores. Y eso debería ser una práctica recurrente. Lo que sí debería estar claro desde la partida es cuáles son las expectativas, cuáles son los resultados esperados, qué es lo que se espera de un profesor, cuáles son los estándares de desempeño y un proceso transparente. Pero sabes que yo creo que mira, aunque no esté bueno el proceso, es fundamental, uno no tiene posibilidades de mejorar si no existen procesos de evaluación.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:6 [debería ser parte de la cultur..] (21:21) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [234 ASPECTOS RELATIVOS A LA CULTURA EVALUATIVA] [2341 INEXISTENCIA DE CULTURA EVALUATIVA]

No memos

debería ser parte de la cultura de las personas, pero yo creo que especialmente en este país, quizá por nuestra propia cultura, no estamos como muy acostumbrados a que nos evalúen mal porque todo el mundo espera que lo evalúen y que ojala tenga un siete, pero no lo ven como una oportunidad de mejoramiento.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:12 [no debe haber sido fácil que e..] (25:25) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1112 EXISTENCIA DEL ACUERDO TRIPARTITO]

No memos

no debe haber sido fácil que existiera este sistema. Yo me imagino como debe haber pateado el magisterio y todas las fuerzas que se oponen a los cambios

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:13 [Yo creo que la primera fortale..] (25:25) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

Yo creo que la primera fortaleza es que existe. Porque no debe haber sido fácil que existiera este sistema. Yo me imagino como debe haber pateado el magisterio y todas las fuerzas que se oponen a los cambios y yo creo que la primera fortaleza es que el programa existe y que se está aplicando hace cuatro años. Yo creo que esa es una tremenda fortaleza que hoy día hay. Yo creo que la segunda fortaleza es que instala parámetros, instala algunos criterios, le dice a la gente, a los profesores les dice mire: lo vamos a evaluar por sus procesos de planificación al aula, le vamos a evaluar por esto, lo vamos a evaluar por esto otro, entonces, las personas saben hacia donde tienen que apuntar cuando quieren hacer educación de calidad. Yo creo que eso también es una ventaja del sistema. Y lo otro, que como en todo los sistemas de evaluación también permiten hacer un análisis comparativo, yo creo que permite el análisis de ver cómo estoy yo respecto a otro y nosotros como colegio respecto a los del lado y los del lado respecto a la comuna y la comuna... yo creo que hacer comparaciones es sano. Así que yo encuentro que tiene muchas fortalezas.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:14 [Yo creo que la primera fortale..] (25:25) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1412 EXISTENCIA]

No memos

Yo creo que la primera fortaleza es que existe. Porque no debe haber sido fácil que existiera este sistema. Yo me imagino como debe haber pateado el magisterio y todas las fuerzas que se oponen a los cambios y yo creo que la primera fortaleza es que el programa existe y que se está aplicando hace cuatro años. Yo creo que esa es una tremenda fortaleza que hoy día hay.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:15 [la segunda fortaleza es que in..] (25:25) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[14111 BASADO EN ESTANDARES EXPLICITOS]

No memos

la segunda fortaleza es que instala parámetros, instala algunos criterios, le dice a la gente, a los profesores les dice mire: lo vamos a evaluar por sus procesos de planificación al aula, le vamos a evaluar por esto, lo vamos a evaluar por esto otro, entonces, las personas saben hacia donde tienen que apuntar cuando quieren hacer educación de calidad. Yo creo que eso también es una ventaja del sistema.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:16 [permiten hacer un análisis com..] (25:25) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1416 POSIBILITA COMPARAR RESULTADOS]

No memos

permiten hacer un análisis comparativo, yo creo que permite el análisis de ver cómo estoy yo respecto a otro y nosotros como colegio respecto a los del lado y los del lado respecto a la comuna y la comuna... yo creo que hacer comparaciones es sano.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:17 [de las debilidades que yo he v..] (29:33) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

de las debilidades que yo he visualizado en este sistema propiamente tal yo creo que es un sistema demasiado cerrado.

K: ¿EN QUÉ SENTIDO CERRADO?

E1 EPSU: Cerrado. Primero porque está instalado en una institución que a su vez trabaja con otras instituciones y lo que allí ocurre es cerrado. O sea, si tú quieres saber cómo se evalúa un portafolio no puedes, si tú quieres saber cuáles son los criterios, no se sabe, si tú quieres saber quién está detrás de todo esto tampoco se sabe y yo no sé en realidad Kattherinne si esto lo hacen para protegerlos del magisterio o cuál sería la razón por la cual es tan cerrado el sistema, yo creo que el que este sistema sea tan cerrado trae la segunda dificultad que es la falta de información respecto a los usuarios del sistema de qué significa la evaluación que tienen. A nosotros nos ha tocado en los cursos que mucha gente llega al curso y dice “yo estoy mal evaluado porque me llegó esta carta donde me dice usted está mal evaluado en instrumentos de evaluación, ¿pero en qué? ni idea, no tienen idea. Entonces, yo creo que no es bueno que esté tan cerrado, yo creo que no es bueno que sólo lo tenga el MIDE, que no es bueno que no hayan otros sistemas complementarios porque impiden justamente la libre competencia respecto a estos temas, de buscar el mejor sistema de evaluación, si no tiene para qué ser uno, pueden ser varios, pero la forma cerrada en que la tienen a mí no no no me parece, creo que no genera, es muy difícil generar conocimiento en función de algo tan cerrado y oculto, genera sospecha. La gente no sabe por qué fue mal evaluada, no sabe, no tiene idea. Entonces, por qué no entregarle su pauta de evaluación, decirle mire aquí está su evaluación, aquí vea los criterios.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:18 [yo creo que es un sistema dema..] (29:33) (Super)
Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]
No memos

yo creo que es un sistema demasiado cerrado.

K: ¿EN QUÉ SENTIDO CERRADO?

E1 EPSU: Cerrado. Primero porque está instalado en una institución que a su vez trabaja con otras instituciones y lo que allí ocurre es cerrado. O sea, si tú quieres saber cómo se evalúa un portafolio no puedes, si tú quieres saber cuáles son los criterios, no se sabe, si tú quieres saber quién está detrás de todo esto tampoco se sabe

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:19 [la falta de información respec..] (33:33) (Super)
Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]
No memos

la falta de información respecto a los usuarios del sistema de qué significa la evaluación que tienen.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:20 [A nosotros nos ha tocado en lo..] (33:33) (Super)
Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[1422 INFORME DE EVALUACION INDIVIDUAL NO RETROALIMENTA]
No memos

A nosotros nos ha tocado en los cursos que mucha gente llega al curso y dice “yo estoy mal evaluado porque me llegó esta carta donde me dice usted está mal evaluado en instrumentos de evaluación, ¿pero en qué? ni idea, no tienen idea.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:21 [yo creo que no es bueno que es..] (33:33) (Super)
Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[1425 EJECUCION CENTRALIZADA]
No memos

yo creo que no es bueno que esté tan cerrado, yo creo que no es bueno que sólo lo tenga el MIDE,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:22 [no es bueno que no hayan otros..] (33:33) (Super)
Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[1426 UNICIDAD]
No memos

no es bueno que no hayan otros sistemas complementarios porque impiden justamente la libre competencia respecto a estos temas, de buscar el mejor sistema de evaluación, si no tiene para qué ser uno, pueden ser varios,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:23 [la forma cerrada en que la tie..] (33:33) (Super)

Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

[1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]

No memos

la forma cerrada en que la tienen a mí no no no me parece, creo que no genera, es muy difícil generar conocimiento en función de algo tan cerrado y oculto, genera sospecha.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:24 [La gente no sabe por qué fue m..] (33:33) (Super)

Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

[1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]

No memos

La gente no sabe por qué fue mal evaluada, no sabe, no tiene idea. Entonces, por qué no entregarle su pauta de evaluación, decirle mire aquí está su evaluación, aquí vea los criterios.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:25 [por lo menos con la gente que ..] (37:37) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

por lo menos con la gente que hemos conversado nosotros, lo que le llega a cada profesor es una carta enviada por el DAEM diciéndole que salió mal evaluado en tal ítem. No se le entrega un informe detallado, no hay una retroalimentación y eso igual es un contrasentido porque el Marco para la Buena Enseñanza dice que cuando uno hace una evaluación de los niños tiene que retroalimentar respecto a cómo le fue. Ya, aquí no, aquí usted salió mal evaluado se fue al curso y si es bien evaluado... entonces se genera mucha incertidumbre respecto al proceso. Yo creo que esa es una de las debilidades. Yo creo que otra de las debilidades es que no tiene, por lo menos hasta donde yo sé, no tiene estándares, en el sentido que tú digas mira: “usted fue evaluado en este nivel pero puede ir mejorando” y que tú puedas ir saliendo cada cuatro años de este tema. Entonces ahí que haya como un, que ya tiene que ver con la segunda parte de la debilidad, que es las medidas a tomar una vez mal evaluados los profesores,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:26 [nosotros estamos participando ..] (37:37) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

No memos

nosotros estamos participando en estos cursos de capacitación, pero la metodología, los recursos invertidos a mí me hacen dudar seriamente de la efectividad de esto para un profesor. Mira, los profesores llegan allá enojados porque fueron mal evaluados, esa es la primera o sea, van a una capacitación obligados, no saben por qué lo evaluaron mal. Una vez estando en clases se dan cuenta de las posibles debilidades que ellos tienen, pero el sistema que está propuesto para mejorar sus debilidades no es el mejor, no es el mejor. Bueno, ahora lo estamos viendo, pero esto debería ir con un acompañamiento al aula y también con una evaluación respecto a la factibilidad real de que un profesor, que tiene sesenta y cuatro años y está evaluado en nivel insatisfactorio va a mejorar su evaluación en el tiempo, si esas señoras lo único que quieren es jubilar y no pueden.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:27 [no es posible en la medida rem..] (37:37) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1434 REALIZAR UNA EVALUACION PERSONALIZADA]

No memos

no es posible en la medida remediarles respecto a la evaluación, considerar la misma solución para todos. Deberían haber medidas diferenciadoras.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:31 [por lo menos con la gente que ..] (37:37) (Super)

Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[1422 INFORME DE EVALUACION INDIVIDUAL NO RETROALIMENTA]

No memos

por lo menos con la gente que hemos conversado nosotros, lo que le llega a cada profesor es una carta enviada por el DAEM diciéndole que salió mal evaluado en tal ítem. No se le entrega un informe detallado, no hay una retroalimentación y eso igual es un contrasentido porque el Marco para la Buena Enseñanza dice que cuando uno hace una evaluación de los niños tiene que retroalimentar respecto a cómo le fue. Ya, aquí no, aquí usted salió mal evaluado se fue al curso y si es bien evaluado... entonces se genera mucha incertidumbre respecto al proceso. Yo creo que esa es una de las debilidades.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:32 [otra de las debilidades es que..] (37:37) (Super)

Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]

No memos

otra de las debilidades es que no tiene, por lo menos hasta donde yo sé, no tiene estándares, en el sentido que tú digas mira: “usted fue evaluado en este nivel pero puede ir mejorando” y que tú puedas ir saliendo cada cuatro años de este tema. Entonces ahí que haya como un, que ya tiene que ver con la segunda parte de la debilidad, que es las medidas a tomar una vez mal evaluados los profesores,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:33 [nosotros estamos participando ..] (37:37) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3224 SIN REPERCUSIONES PARA EL PROFESORADO]
No memos

nosotros estamos participando en estos cursos de capacitación, pero la metodología, los recursos invertidos a mí me hacen dudar seriamente de la efectividad de esto para un profesor.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:34 [los profesores llegan allá eno..] (37:37) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]
No memos

los profesores llegan allá enojados porque fueron mal evaluados,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:35 [van a una capacitación obligad..] (37:37) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]
No memos

van a una capacitación obligados

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:36 [no saben por qué lo evaluaron ..] (37:37) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1422 INFORME DE EVALUACION INDIVIDUAL NO RETROALIMENTA]
No memos

no saben por qué lo evaluaron mal.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:37 [Una vez estando en clases se d..] (37:37) (Super)

Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3212 CONTRIBUYEN A MEJORAR LA DOCENCIA]
No memos

Una vez estando en clases se dan cuenta de las posibles debilidades que ellos tienen,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:38 [esto debería ir con un acompañ..] (37:37) (Super)

Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3231 MODIFICAR LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN]
No memos

esto debería ir con un acompañamiento al aula y también con una evaluación respecto a la factibilidad real de que un profesor, que tiene sesenta y cuatro años y está evaluado en nivel insatisfactorio va a mejorar su evaluación en el tiempo, si esas señoras lo único que quieren es jubilar y no pueden.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:39 [A mí me parece muy bien que se..] (42:46) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

A mí me parece muy bien que se base en estándares, que sea estandarizado, que sea homologado, no me parece bien que sea el único.

K: QUE SEA IGUAL PARA TODOS, PARA TODO UN PAÍS, POR EJEMPLO...

E1 EPSU: Claro, no mira si está bien, pero no debería ser el único. Tú puedes tener uno que sea para todo el país, pero también deberías poder tener más de uno. Que no sea "él" sistema de evaluación.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:40 [A mí me parece muy bien que se..] (42:42) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1411 ESTANDARIZADO]

No memos

A mí me parece muy bien que se base en estándares, que sea estandarizado, que sea homologado

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:41 [no me parece bien que sea el ú..] (42:42) (Super)

Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1426 UNICIDAD]

No memos

no me parece bien que sea el único.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:42 [K: QUE SEA IGUAL PARA TODOS, P..] (44:46) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1411 ESTANDARIZADO]

No memos

K: QUE SEA IGUAL PARA TODOS, PARA TODO UN PAÍS, POR EJEMPLO...

E1 EPSU: Claro, no mira si está bien,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:43 [pero no debería ser el único.] (46:46) (Super)

Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1426 UNICIDAD]

No memos

pero no debería ser el único.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:44 [Tú puedes tener uno que sea pa..] (46:46) (Super)
Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1411 ESTANDARIZADO]
No memos

Tú puedes tener uno que sea para todo el país,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:45 [pero también deberías poder te..] (46:46) (Super)
Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1438 ESTABLECER MAS DE UN SISTEMA DE EVALUACION]
No memos

pero también deberías poder tener más de uno. Que no sea “él” sistema de evaluación.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:46 [Otra de las debilidades que es..] (47:51) (Super)
Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN]
No memos

Otra de las debilidades que estaban acá arriba es que están asociadas a remuneraciones.

K: ESO A TI NO TE PARECE...

E1 EPSU: No, ¿y sabes por qué no? Porque yo creo que el desempeño de un docente no se nota en la evaluación del portafolio, se nota en los resultados de aprendizaje de los niños. Entonces, lo que yo haría sería trasladar el premio a las escuelas que tienen buenos resultados. A las profesoras de cuarto básico que tienen buenos SIMCE, a los colegios que están en sectores de pobreza que tienen buenos resultados, a ese le doy el premio, pero al otro porque tuvo una buena evaluación de portafolio,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:47 [Otra de las debilidades que es..] (47:51) (Super)
Codes: [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1322 POSIBILIDAD DE ASOCIAR RESULTADOS DE LA EVALUACION CON BENEFICIOS ECONOMICOS]
No memos

Otra de las debilidades que estaban acá arriba es que están asociadas a remuneraciones.

K: ESO A TI NO TE PARECE...

E1 EPSU: No, ¿y sabes por qué no? Porque yo creo que el desempeño de un docente no se nota en la evaluación del portafolio, se nota en los resultados de aprendizaje de los niños.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:48 [Entonces, lo que yo haría serí..] (51:51) (Super)

Codes: [133 PROPUESTAS DE OTRAS CONSECUENCIAS PARA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1333 VINCULAR CONSECUENCIAS DE LA EVALUACION CON RESULTADO DE LOS ESTUDIANTES]

No memos

Entonces, lo que yo haría sería trasladar el premio a las escuelas que tienen buenos resultados. A las profesoras de cuarto básico que tienen buenos SIMCE, a los colegios que están en sectores de pobreza que tienen buenos resultados, a ese le doy el premio, pero al otro porque tuvo una buena evaluación de portafolio,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:49 [bueno esto se ha prestado tú s..] (51:51) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2111 PORTAFOLIO PODRIA SER ELABORADO POR TERCEROS]

No memos

bueno esto se ha prestado tú sabes, que hasta para que hayan asesores que le hacen el portafolio a los profesores.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:50 [Entonces, me parece bien que e..] (51:51) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

Entonces, me parece bien que existan estándares porque al existir estándares de resultados uno sabe o las personas pueden saber qué se espera de ellas y cómo van a ser evaluados. Pero no me parece que sea el único y no me parece que las soluciones sean estandarizadas. Porque una cosa es que tú estandarices el sistema de medición, pero las soluciones dadas, los tipos de personas evaluadas tienen que ser diferenciadas, o sea, porque al final... nosotros hemos conversado fíjate un par de veces incluso de si a lo mejor parte de esta plata que gastan en la capacitación la ocuparan en jubilar a estas señoras que ya lo único que quieren es irse... ¿por qué no? te das cuenta... y tener una estrategia diferenciada para el distinto tipo de público. Hay otro que es distinto porque, por ejemplo, hay gente en los cursos que es joven y que efectivamente ellos traen o un problema de competencias personales, que de alguna forma es solucionable, o peor aún, una muy mala formación pedagógica de donde vienen. Cuando un profesor de veintisiete, veintiocho años no sabe planificar una clase uno dice “ya... y dónde sería que estudió esta señora...”. Entonces, yo creo que eso, yo creo que está bueno, está bien que existan estándares, pero las soluciones tienen que ir diferenciadas.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:51 [Entonces, me parece bien que e..] (51:51) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [14111 BASADO EN ESTANDARES EXPLICITOS]

No memos

Entonces, me parece bien que existan estándares porque al existir estándares de resultados uno sabe o las personas pueden saber qué se espera de ellas y cómo van a ser evaluados.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:52 [me he tenido que preocupar de ..] (56:56) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]

No memos

me he tenido que preocupar de meterme e investigar para entender por qué la gente llega tan molesta.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:53 [yo le agregaría los resultados..] (56:56) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

yo le agregaría los resultados de los aprendizajes de los alumnos a los cuales ellos les hacen clases. Porque si no vuelve a ser un sistema autorreferente... y tendría más de un sistema de evaluación, no solamente ése

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:54 [por ejemplo, casi el 80% de es..] (56:56) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [223 CONSIDERACIÓN EXCESIVA DE LA PUNTUACIÓN DE ALGUNOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2231 PUNTUACION CLASE FILMADA]

No memos

por ejemplo, casi el 80% de esa evaluación está sobre la filmación de la clase. Ya, pero justo ese día puede haber sido que no sé... igual la profesora se pone nerviosa, porque se pone nerviosa, si tú has sido evaluado mal tres años y te vienen a filmar por cuarto año una ya... igual te pones nerviosa, sabes que te estás jugando la vida en eso. Y puede que en ese día la clase no le salga tan bien,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:56 [E1 EPSU: Mira, ellos se quejan..] (60:64) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]

No memos

E1 EPSU: Mira, ellos se quejan contra el proceso completo.

K: ¿EN GENERAL?

E1 EPSU: Es que no lo conocen. Ellos saben que son evaluados, que tienen que hacer el portafolio y las evaluaciones de pares, pero ellos no saben lo que pasa desde que los filmaron y entregaron su información hasta que les llegó la carta en que están mal

evaluados. Entonces, la rabia de ellos es contra todo, no le puedes decir que no es que el problema es que los evaluaron mal, no es que el problema es esto otro, no, el problema es todo, es todo, desde que ellos entregaron su información hasta que le traen de vuelta... porque no conocen el proceso. Entonces, la mayor queja que ellos tienen más que con el instrumento es con la falta de información.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:57 [nos toca además harta gente de..] (74:74) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]

No memos

nos toca además harta gente del magisterio en el curso mal evaluado, pero y claro, la disposición no es buena.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:58 [Es la desconfianza. Entonces, ..] (78:78) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

Es la desconfianza. Entonces, yo lo que visualizo por parte de los profesores frente a esto es básicamente mucha desconfianza, mucha desconfianza frente a los procesos de evaluación y eso es porque no saben cómo lo hacen y para qué sirve. Bueno, en este caso sí saben para qué sirve, pero en el caso de la evaluación de los profes, hay muchos que sienten que están mal evaluados porque en el colegio les tenían mala. Entonces, buscan desacreditar el proceso.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:59 [por lo menos los que llegan ma..] (82:82) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1422 INFORME DE EVALUACION INDIVIDUAL NO RETROALIMENTA]

No memos

por lo menos los que llegan mal evaluados no tienen idea en qué los evaluaron mal. O sea, cuál fue su error.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:60 [la ventaja que tenemos es que ..] (82:82) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3215 AGENTES QUE LOS DESARROLLAN SON CORRECTORES DE INSTRUMENTOS EVALUATIVOS]

No memos

la ventaja que tenemos es que como las chiquillas han trabajado en la evaluación de portafolio y les toca ver cuáles son los errores más recurrentes, vamos reforzando mucho durante la capacitación en decirle mire, cuando usted hace la clase preocúpese de esto:

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:61 [lo que dice el Ministerio resp..] (82:82) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [232 CRITERIOS CON QUE SE EVALÚA] [2321 DESCONOCIMIENTO DEL CONTENIDO DEL MBE COMO CRITERIO REFERENCIAL DE EVALUACION]

No memos

lo que dice el Ministerio respecto a esto es que está el Marco para la Buena Enseñanza. Sí, claro, pero cómo uno lleva el MBE a un estándar de desempeño esa es otra historia, ahí hay una brecha. Me ha sorprendido... todos los años les regalamos el MBE porque no lo conocen. Bueno, hay algunos que sí, pero la mayoría no.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:62 [Mira, yo creo que los que está..] (86:90) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2332 DIVERSIDAD DE GRADOS DE MOTIVACION]

No memos

Mira, yo creo que los que están bien evaluados: tranquilos, felices, otra vez. Pero los que están mal evaluados son complicados y son casi el 40%.

K: ES MUCHO...

E1 EPSU: Sí. Ya es con angustia, mucha desmotivación. Como te digo hay mucha gente que está aquí y quiere jubilar nomás. No quiere que la sigan evaluando... quiere poder jubilar y tienen un problema real de años previsionales y no puede jubilar.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:64 [Ahora, yo te insisto, tú puede..] (94:94) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

Ahora, yo te insisto, tú puedes tener un profesor bien evaluado con la evaluación de desempeño, pero mientras yo no vea en sus resultados de aprendizaje en términos de PISA, de SIMCE, o sea de SIMCE, PISA, no me es suficiente, porque a mí lo que me interesa no es que el profesor esté bien evaluado o mal evaluado él, me interesa los resultados de aprendizaje de los chiquillos y ahí yo creo que tienen un problema de foco.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:65 [la evaluación de este profesor..] (103:103) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

la evaluación de este profesor debería incorporar como una información adicional, complementaria, porque si incorpora la evaluación de los pares por qué no incorporar entonces el resultado del aprendizaje de sus alumnos y ahí digamos que es un buen profesor. ¿Por qué? porque sus alumnos aprenden, no porque hace la clase bonita, sino porque sus alumnos aprenden.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:66 [Sí, sí yo creo que sí, siempre..] (108:108) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [133 PROPUESTAS DE OTRAS CONSECUENCIAS PARA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1331 VINCULAR CONSECUENCIAS DE LA EVALUACION CON CARRERA PROFESIONAL DOCENTE]

No memos

Sí, sí yo creo que sí, siempre y cuando se mejore el proceso y pueda haber más de uno. Yo creo que sí, sí.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:67 [Se supone. Igual da para pensa..] (112:112) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES] [311 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES COMPETENTE Y DESTACADO] [3112 BIEN EVALUADOS NO NECESARIAMENTE FAVORECEN EL APRENDIZAJE]

No memos

Se supone. Igual da para pensarlo porque mira: se supone, cosas que uno piensa así en esos momentos de ocio, la evaluación docente se aplica hoy día básicamente en el sistema municipal, que es, en general, el que tiene los peores resultados, por qué, porque además es el que tiene la mayor cantidad de pobreza. De los profesores evaluados, el 60% salen competentes y destacados, pero fíjate que en SIMCE del año 2008 el 62% de los alumnos de octavo básico no tienen logro en matemática, su logro es inicial, entonces qué es ser un profesor destacado. ¿Te das cuenta? Entonces hay una relación allí Katherine que no está cuadrando, te das cuenta. Porque está bien, puede ser uno o dos casos pero cuando resulta que tienes 60% de los profesores evaluados como competentes y tienes un 62% de los alumnos de este país que no fueron capaces de rendir bien, o sea, ni te explico los resultados del SIMCE en los colegios particulares. Mira, tú te pones a ver resultados del SIMCE y evaluación docente y no te cuadra. Entonces, uno debería decir sí, un profesor bien evaluado debería generar mejoras en los resultados de los aprendizajes, pero cómo voy a esperar yo fíjate que los evaluados en el nivel incompetente, creo que el último año fueron de 1,5, cómo voy a creer yo que el 1,5 de los profesores genera todos los malos resultados que tenemos en la calidad de la educación te das cuenta. Entonces, hay algo ahí como que no, no cuadra.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:68 [No lo sé. Mira, se supone que ..] (121:121) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES] [312 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES BÁSICO E INSATISFACTORIO] [3122 MAL EVALUADOS NO NECESARIAMENTE DIFICULTAN EL APRENDIZAJE]

No memos

No lo sé. Mira, se supone que las deficiencias que ellos tienen deberían dificultar el buen aprendizaje de los niños, se supone. Pero, no tengo ninguna evidencia respecto a eso y esa era, como te explicaba, mi gran crítica a todo esto. Mira, hay una profesora que tengo yo que, en realidad yo digo por qué esta señora está acá, es excelente, o sea, yo creo que cualquier niño puede aprender con ella y uno no sabe por qué está ahí, entonces, como no se sabe del proceso, no te podría entrar a explicar. Se supone que sí, pero no sé.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:69 [yo creo que no, yo creo que no..] (125:125) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1323 BENEFICIOS ECONÓMICOS NO CONSIDERAN EL RESULTADO DE LOS ESTUDIANTES]

No memos

yo creo que no, yo creo que no estoy de acuerdo primero en que solamente por la evaluación del docente exista una recompensa monetaria sin que se agregue a ese portafolio los resultados de sus alumnos, porque en el fondo el Estado debería pagarle a aquel profesor que logra que sus alumnos aprendan, no el que presenta un portafolio bonito.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:71 [yo creo que no estoy de acuerd..] (130:130) (Super)

Codes: [24 LA NO PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [241 VALORACIÓN DEL PROFESORADO QUE SIN CAUSA JUSTIFICADA, LEGALMENTE, SE NIEGA A SER EVALUADO] [2412 EN CONTRA DE PROFESORES QUE DECIDEN NO EVALUARSE]

No memos

yo creo que no estoy de acuerdo con que no se quieran evaluar, yo creo que es injusto. Ellos apelan... nosotros tenemos allá en el curso a varios dirigentes del... entonces no. Los profesores deberían estar abiertos a evaluarse por qué no si ellos evalúan permanentemente a sus alumnos. Pero yo creo que hay que transparentar el sistema, yo creo que hay que transparentar el sistema... pero en todo caso no, no me parece, yo creo que deberían evaluarse todos. Pero ahí tienes un círculo vicioso porque a su vez el tipo de evaluación que hacen tiene ciertas implicancias económicas y de carrera laboral y como no hay claridad respecto al proceso hoy genera toda la desconfianza. Yo tampoco me sometería a la evaluación, porque no hay ninguna certeza de que yo, si me considero una buena profesora salga bien evaluada y peor todavía, no tengo ninguna garantía de que esa mala evaluación sea para mejorar. Si no va a decir jajaja es la que salió mal evaluada. Entonces, yo creo que bueno, no estoy de acuerdo, pero es comprensible fíjate. ¿Tú te someterías a una evaluación que no te de las garantías de lo que van hacer con los resultados?

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:72 [yo creo que hay que transparen..] (130:130) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1436 AUMENTAR LA TRANSPARENCIA DEL SISTEMA]

No memos

yo creo que hay que transparentar el sistema, yo creo que hay que transparentar el sistema...

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:73 [tienes un círculo vicioso porq..] (130:130) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1322 POSIBILIDAD DE ASOCIAR RESULTADOS DE LA EVALUACION CON BENEFICIOS ECONOMICOS]

No memos

tienes un círculo vicioso porque a su vez el tipo de evaluación que hacen tiene ciertas implicancias económicas

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:74 [como no hay claridad respecto ..] (130:130) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]

No memos

como no hay claridad respecto al proceso hoy genera toda la desconfianza.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:75 [mientras esté la ley... mientras..] (134:134) (Super)

Codes: [24 LA NO PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [241 VALORACIÓN DEL PROFESORADO QUE SIN CAUSA JUSTIFICADA, LEGALMENTE, SE NIEGA A SER EVALUADO] [2413 DIMENSION POLITICA SUBYACE A ESTA DECISION]

No memos

mientras esté la ley... mientras funcione el magisterio no van a perder el trabajo. Y ellos lo saben, bueno yo creo que el estatuto del magisterio, yo creo que es una piedra de tope para la calidad de la educación. Yo soy una convencida de que ya está bueno ya, que a veinte años de que se fue Pinochet hay que sacar esa cuestión. Porque de verdad es una piedra de tope y cómo tú haces para generar políticas públicas con los profesores.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:76 [me tocó asesorar una escuela e..] (134:134) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1432 EVALUAR ASPECTOS PSICOLOGICOS DEL PROFESOR]

No memos

me tocó asesorar una escuela en x, donde el 37% de sus profesores tenía problemas psiquiátricos, depresiones... bueno habrá alguno que habrá pasado una licencia falsa, pero

yo creo que también este tema de la evaluación docente, también debería evaluar las condiciones emocionales de las que están hoy día porque tienes gente que no puede estar haciendo clases. Yo tengo ahí no sé... situaciones complicadas digamos para los niños porque uno tiene que estar en el bienestar de los niños.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:77 [más encima ahora graban a los ..] (134:134) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1432 EVALUAR ASPECTOS PSICOLOGICOS DEL PROFESOR]

No memos

más encima ahora graban a los profes por Youtube, entonces, han aparecido más los casos, pero esos son casos reales, de todos los días de profesores que hacen ese tipo de prácticas tan antipedagógicas y puede que uno de ellos tenga re bien evaluado el portafolio ¿te das cuenta?

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:78 [los profesores a veces llegan ..] (139:139) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

No memos

los profesores a veces llegan muy dolidos, molestos, en un estado de ánimo bastante complicado. Lo primero que tenemos que hacer en la clase es el manejo del estado de ánimo de toda esta gente que llega ahí con ganas de lincharnos a nosotros. Pero una vez que baja eso, los profes se van agradecidos. O sea, tenemos profes que han ido a todas las clases a pesar de que no están en todos los módulos. Y que después de la planificación al aula se dan cuenta de que tienen debilidades en el tema de la elaboración de los instrumentos.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:79 [los profesores a veces llegan ..] (139:139) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]

No memos

los profesores a veces llegan muy dolidos, molestos, en un estado de ánimo bastante complicado. Lo primero que tenemos que hacer en la clase es el manejo del estado de ánimo de toda esta gente que llega ahí con ganas de lincharnos a nosotros.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:80 [Pero una vez que baja eso, los..] (139:139) (Super)

Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3217 SATISFACCION EN EL PROFESORADO QUE LOS REALIZA]

No memos

Pero una vez que baja eso, los profes se van agradecidos. O sea, tenemos profes que han ido a todas las clases a pesar de que no están en todos los módulos. Y que después de la

planificación al aula se dan cuenta de que tienen debilidades en el tema de la elaboración de los instrumentos.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:81 [El DAEM le manda al profesor u..] (144:144) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1422 INFORME DE EVALUACION INDIVIDUAL NO RETROALIMENTA]

No memos

El DAEM le manda al profesor una carta donde dice que fue mal evaluado en tal cosa y que tiene que ir tal día, a tal curso.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:82 [El DAEM les manda una carta a ..] (148:148) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1422 INFORME DE EVALUACION INDIVIDUAL NO RETROALIMENTA]

No memos

El DAEM les manda una carta a los profes y le dice, por ejemplo, asista tal día, Don X venga usted, usted está mal evaluado en dos áreas o en tres áreas, porque están mal evaluados en más de una algunos. Por ejemplo, esta señora de acá (muestra monitor del PC) esta señora de acá tiene que ir a tres cursos, de cinco, y le dicen: “Señora tanto usted tiene que ir a este, a este y a este, los días tanto, tanto y tanto”, y ahí la mandan por día. Eso es, así llegan. Por qué fueron mal evaluados, en qué parte de la calidad del instrumento no le funcionó, es un misterio, nadie sabe.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:84 [Y ahí los profes reportan, dic..] (156:156) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

No memos

Y ahí los profes reportan, dicen sí en realidad no me había dado cuenta, por ejemplo, que no considero tal cosa y ahora que hice esta planificación, en realidad me salió todo mucho más rápido, los niños se portaron mejor, o sea, realmente ahí tú lo ves. El que es inicial no, no... le cuesta mucho más. Entonces, por eso te digo, ese profesor que es evaluado en el nivel inicial tiene que tener un apoyo al aula. Puede ir a los cursos de capacitación, pero él necesita un seguimiento y tutoría al aula.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:85 [Y ahí los profes reportan, dic..] (156:156) (Super)

Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3212 CONTRIBUYEN A MEJORAR LA DOCENCIA]

No memos

Y ahí los profes reportan, dicen sí en realidad no me había dado cuenta, por ejemplo, que no considero tal cosa y ahora que hice esta planificación, en realidad me salió todo mucho más rápido, los niños se portaron mejor, o sea, realmente ahí tú lo ves.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:86 [El que es inicial no, no... le c..] (156:156) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3226 INSUFICIENTES PARA EL EVALUADO EN NIVEL INSATISFACTORIO]

No memos

El que es inicial no, no... le cuesta mucho más. Entonces, por eso te digo, ese profesor que es evaluado en el nivel inicial tiene que tener un apoyo al aula. Puede ir a los cursos de capacitación, pero él necesita un seguimiento y tutoría al aula.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:87 [yo creo que ellos llegan con u..] (168:168) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

No memos

yo creo que ellos llegan con una carga emocional muy fuerte, muy compleja. Yo creo que ser mal evaluado y no tener claro por qué es complicado. Aguantarse por tres años el mismo curso igual, entonces llegan complicados. Durante el proceso yo siento que se abren. O sea, un profesor cuando la clase es entretenida, mira... la metodología con la que trabajamos nosotros es que ellos puedan vivenciar en la clase lo que les queremos enseñar. Entonces, aprenden lo que es una clase bien planificada, lo que es la interacción profesor-alumno, o sea, igual tenemos los profes se nos van súper poco antes, los que llegan se mantienen en los módulos y todo lo demás. Pero yo te diría que el problema es que llegan con una carga muy negativa, muy negativa. Yo creo que ellos también se preguntan para qué sirve, porque como te digo, yo siento que lo que más les falta a los planes de superación es apoyo al aula. Mira, si tú me preguntaras yo te diría que yo trabajaría con ellos con un componente de capacitación y el resto un seguimiento al aula para ver cómo lo están haciendo.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:88 [yo creo que ellos llegan con u..] (168:168) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]

No memos

yo creo que ellos llegan con una carga emocional muy fuerte, muy compleja. Yo creo que ser mal evaluado y no tener claro por qué es complicado. Aguantarse por tres años el mismo curso igual, entonces llegan complicados.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:90 [yo siento que lo que más les f..] (168:168) (Super)

Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3231 MODIFICAR LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN]

No memos

yo siento que lo que más les falta a los planes de superación es apoyo al aula. Mira, si tú me preguntaras yo te diría que yo trabajaría con ellos con un componente de capacitación y el resto un seguimiento al aula para ver cómo lo están haciendo.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:91 [yo te diría que el problema es..] (168:168) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]

No memos

yo te diría que el problema es que llegan con una carga muy negativa, muy negativa. Yo creo que ellos también se preguntan para qué sirve,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:92 [Nos contaba x, que la experien..] (180:180) (Super)

Codes: [32 CONSECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

No memos

Nos contaba x, que la experiencia que tienen de los PSP anterior a nosotros fue un desastre porque era muy teórico todo, todo teórico. O sea, era una persona que les hablaba de la importancia de la interacción en el aula durante cuatro horas. Ahora mira, yo creo que lo que más nos hemos preocupado nosotros es de generar, de entregarles ciertas herramientas básicas para que puedan mejorar. O sea, como las chiquillas participan en la evaluación del portafolio, o sea, sabemos por donde va la evaluación de ellos. Entonces, les tratamos de entregar como herramientas súper prácticas para que mejoren efectivamente sus prácticas profesionales. Más que tanta teoría sobre el porqué, sino que decirles mire, cuando usted trabaje este tema tiene que trabajarlo así y asá y etcétera. Como con hartos consejos, pero aplicados ahí en clase. Y, como te digo, muy poca teoría porque qué vas a ir a teorizar con ellos es ya como dar la vuelta. Entonces, como te digo, con muchas herramientas prácticas, pero sobre todo con mucho apoyo en la parte más emocional. O sea, los profes llegan mal allá, llegan re mal, entonces cómo transformar...

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:93 [Nos contaba x, que la experien..] (180:180) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3229 MULTIPLICIDAD DE PROPUESTAS DE TRABAJO NO SIEMPRE FAVORECE LA CALIDAD]

No memos

Nos contaba x, que la experiencia que tienen de los PSP anterior a nosotros fue un desastre porque era muy teórico todo, todo teórico. O sea, era una persona que les hablaba de la importancia de la interacción en el aula durante cuatro horas. Ahora mira, yo creo que lo que más nos hemos preocupado nosotros es de generar, de entregarles ciertas herramientas básicas para que puedan mejorar.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:94 [como las chiquillas participan..] (180:180) (Super)

Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3215 AGENTES QUE LOS DESARROLLAN SON CORRECTORES DE INSTRUMENTOS
EVALUATIVOS]
No memos

como las chiquillas participan en la evaluación del portafolio, o sea, sabemos por donde va la evaluación de ellos. Entonces, les tratamos de entregar como herramientas súper prácticas para que mejoren efectivamente sus prácticas profesionales. Más que tanta teoría sobre el porqué, sino que decirles mire, cuando usted trabaje este tema tiene que trabajarlo así y asá y etcétera. Como con hartos consejos, pero aplicados ahí en clase. Y, como te digo, muy poca teoría porque qué vas a ir a teorizar con ellos es ya como dar la vuelta.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:95 [los profes llegan mal allá, ll..] (180:180) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]
No memos

los profes llegan mal allá, llegan re mal,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:96 [K: ¿HAY UN CAMBIO, UNA TRANSFO..] (182:188) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON
RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]
No memos

K: ¿HAY UN CAMBIO, UNA TRANSFORMACIÓN ASÍ COMO AL FINAL, CUANDO ACABAN...?

E1 EPSU: Sí.

K: ¿ELLOS SE DAN CUENTA DE ESO, LO AGRADECEN O LO MANIFIESTAN?

E1 EPSU: Sí, lo agradecen, lo manifiestan, reconocen. O sea, mira, tenemos profesores que llegan alegando porque en realidad hay como dos grupos: los que llegan como súper calladitos, ojala que nadie supiera que estoy acá; los que llegan como muy indiferentes en el sentido de ya, mira voy a ver de qué se trata; y los que llegan choros, echando la... nosotros entendemos que no tiene que ver con nosotros, pero de todas maneras, cómo acoge su malestar, su rabia y todo. Y estos que alegan... mira ya nos ha tocado ya en varios cursos que ellos dicen "Mira, en realidad, no tenía idea de esto, o sea, no estoy conforme con mi evaluación, pero les agradezco el aprendizaje de cómo se hace un instrumento de evaluación o cómo se planifica una clase o como manejar un conflicto".

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:97 [sabes que nos pasó hace unas s..] (188:192) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON
RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

[322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]
No memos

sabes que nos pasó hace unas semanas atrás, que me tocó a mí hacer el módulo de interacción en el aula. Nos tocó hacer el módulo de interacción en el aula y llegaron esas dos profesoras que estaban peleando, peleando, lo que dijéramos lo peleaban.

K: ¿IBAN COMO A LA DEFENSIVA?

E1 EPSU: Absolutamente.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:98 [creo que la estrategia de mejo..] (208:208) (Super)
Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3228 DEPENDENCIA MUNICIPAL NO LOS FAVORECE]
No memos

creo que la estrategia de mejoramiento la dejaron muy sola. Yo siento que los DAEM están muy solos en esta historia y por eso es que yo te planteaba que bueno, nosotros queremos ahora al DAEM hacerle algunas propuestas. Porque, por ejemplo, hay una forma de organizar los contenidos que no está bien. O sea, uno no puede partir por la evaluación y terminar por la planificación. Tienes que empezar por la planificación y terminar por la evaluación. En términos de metodología es lo mismo, entonces yo siento que el CPEIP como que le tira el problema al DAEM y el DAEM ojala que no sea un tema porque además, los profes mal evaluados están catalogados como los conflictivos, entonces mira, es un tema del que nadie siento yo que se quiere hacer mucho cargo. Entonces, yo creo que a nivel de DAEM lo dejaron muy solos con esta iniciativa. Entonces, no hay una... el CPEIP tiene un sistema de plataforma para llenar las cuestiones y todo va por Internet, no, si esa parte está ordenadita, pero qué hacer con los profesores mal evaluados, yo creo que ahí les falta estrategia, no tienen bien diseñado fíjate esta otra parte.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:99 [Sí, sí. Mira, por lo menos lo ..] (212:212) (Super)
Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]
No memos

Sí, sí. Mira, por lo menos lo que hemos trabajado nosotros a ver... es que ahí yo no sé si serán todos iguales ¿te das cuenta? Pero cuando tú has tenido un proceso de capacitación porque al final los planes de superación profesional, por lo menos los que nosotros hacemos es una capacitación, que tiene una metodología, que está centrada en el profesor, en el estudiante, y en lo que él tiene que hacer, que le entregamos elementos concretos de manejo y que además, tratamos de que sirvan al aprendizaje, claro que les sirve. Ahora, ¿es eso lo que exactamente necesitan? No sabemos. Y es ahí donde viene la incertidumbre. Sería

genial poder tener una... por eso te digo, una mayor pauta y que estos planes de superación profesional fueran mucho más personalizados que así como curso estirado...

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:100 [Sí, sí. Mira, por lo menos lo ..] (212:212) (Super)

Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3211 CONTRIBUYEN A MEJORAR EL APRENDIZAJE]

No memos

Sí, sí. Mira, por lo menos lo que hemos trabajado nosotros a ver... es que ahí yo no sé si serán todos iguales ¿te das cuenta? Pero cuando tú has tenido un proceso de capacitación porque al final los planes de superación profesional, por lo menos los que nosotros hacemos es una capacitación, que tiene una metodología, que está centrada en el profesor, en el estudiante, y en lo que él tiene que hacer, que le entregamos elementos concretos de manejo y que además, tratamos de que sirvan al aprendizaje, claro que les sirve.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:101 [Ahora, ¿es eso lo que exactame..] (212:212) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3224 SIN REPERCUSIONES PARA EL PROFESORADO]

No memos

Ahora, ¿es eso lo que exactamente necesitan? No sabemos. Y es ahí donde viene la incertidumbre.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:102 [yo creo que el tema de la eval..] (216:216) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1113 IMPORTANCIA DE LA NECESIDAD DE EVALUAR]

No memos

yo creo que el tema de la evaluación docente es necesaria. Es necesario tener procedimientos de evaluación docente, pero estos tienen que estar sustentados sobre evidencias, sobre percepciones, evidencias de proceso, pero sobre todo de resultados. Yo creo que eso le falta.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:103 [Es necesario tener procedimien..] (216:216) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

Es necesario tener procedimientos de evaluación docente, pero estos tienen que estar sustentados sobre evidencias, sobre percepciones, evidencias de proceso, pero sobre todo de resultados. Yo creo que eso le falta.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:104 [la estrategia de mejoramiento ..] (216:216) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3231 MODIFICAR LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN]

No memos

la estrategia de mejoramiento tiene que estar, a mi juicio, ser mucho más focalizada de lo que hoy día son. No puedes tener como estas cosas así al boleó, como para todos.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:105 [O sea, tú te enfrentas a un gr..] (216:216) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3227 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA DEL PROFESORADO OBSTACULIZA SU EFECTIVIDAD]

No memos

O sea, tú te enfrentas a un grupo de cuarenta profesores, donde tienes veinte que están complicados, que van enojados a clases.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:106 [de su carrera docente sustenta..] (21:21) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

de su carrera docente sustentada en resultados es fundamental.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:107 [Pero no me parece que sea el ú..] (51:51) (Super)

Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1426 UNICIDAD]

No memos

Pero no me parece que sea el único y no me parece que las soluciones sean estandarizadas. Porque una cosa es que tú estandarices el sistema de medición, pero las soluciones dadas, los tipos de personas evaluadas tienen que ser diferenciadas,

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:108 [nosotros hemos conversado fíjate..] (51:51) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1434 REALIZAR UNA EVALUACION PERSONALIZADA]

No memos

nosotros hemos conversado fíjate un par de veces incluso de si a lo mejor parte de esta plata que gastan en la capacitación la ocuparan en jubilar a estas señoras que ya lo único que quieren es irse... ¿por qué no? te das cuenta... y tener una estrategia diferenciada para el distinto tipo de público. Hay otro que es distinto porque, por ejemplo, hay gente en los cursos que es joven y que efectivamente ellos traen o un problema de competencias personales, que de alguna forma es solucionable, o peor aún, una muy mala formación pedagógica de donde vienen. Cuando un profesor de veintisiete, veintiocho años no sabe

planificar una clase uno dice “ya... y dónde sería que estudió esta señora...”. Entonces, yo creo que eso, yo creo que está bueno, está bien que existan estándares, pero las soluciones tienen que ir diferenciadas.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:109 [yo le agregaría los resultados..] (56:56) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

yo le agregaría los resultados de los aprendizajes de los alumnos a los cuales ellos les hacen clases. Porque si no vuelve a ser un sistema autorreferente...

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:110 [y tendría más de un sistema de..] (56:56) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1438 ESTABLECER MAS DE UN SISTEMA DE EVALUACION]

No memos

y tendría más de un sistema de evaluación, no solamente ése

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:111 [a lo mejor sería mejor pensar ..] (56:56) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

a lo mejor sería mejor pensar en un sistema de seguimiento tutorial al aula, si ya saben que la persona salió evaluada insatisfactorio, mejor lo van a evaluar al aula, si no son tantos tampoco. Entonces, yo ahí ese tema del portafolio, como te digo no... y le agregaría los resultados de los alumnos sí

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:112 [a lo mejor sería mejor pensar ..] (56:56) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

a lo mejor sería mejor pensar en un sistema de seguimiento tutorial al aula, si ya saben que la persona salió evaluada insatisfactorio, mejor lo van a evaluar al aula, si no son tantos tampoco.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:114 [le agregaría los resultados de..] (56:56) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

le agregaría los resultados de los alumnos sí.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:115 [hay muchos que sienten que est..] (78:78) (Super)
Codes: [234 ASPECTOS RELATIVOS A LA CULTURA EVALUATIVA] [2343 FALTA DE RESPONSABILIDAD DEL PROFESORADO PARA ASUMIR SU EVALUACION]
No memos

hay muchos que sienten que están mal evaluados porque en el colegio les tenían mala. Entonces, buscan desacreditar el proceso.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:116 [Es la desconfianza. Entonces, ..] (78:78) (Super)
Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]
No memos

Es la desconfianza. Entonces, yo lo que visualizo por parte de los profesores frente a esto es básicamente mucha desconfianza, mucha desconfianza frente a los procesos de evaluación

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:117 [yo lo que visualizo por parte ..] (78:78) (Super)
Codes: [234 ASPECTOS RELATIVOS A LA CULTURA EVALUATIVA] [2342 INCERTIDUMBRE SOBRE LOS PROPOSITOS DE LA EVALUACION]
No memos

yo lo que visualizo por parte de los profesores frente a esto es básicamente mucha desconfianza, mucha desconfianza frente a los procesos de evaluación y eso es porque no saben cómo lo hacen y para qué sirve.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:121 [Como un suceso, sí como un suc..] (94:94) (Super)
Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]
No memos

Como un suceso, sí como un suceso. A ver, los bien evaluados me imagino yo que para ellos es un suceso donde llega un momento, los filman, bla bla bla y los evalúan bien y siguen para adelante. Pero para los mal evaluados es un drama, más que un proceso es un drama. O sea a mí me han tocado, Kattherinne, cuestiones súper complicadas... fíjate que llegó un viejito, ya, esta es la casuística... pero llegó un caballero, debió haber tenido unos sesenta años y mal, mal, mal. Me dice “señorita mire sabe que yo, nadie sabe de mi familia que yo estoy aquí. Yo, fíjese, me dijo, recibí hace diez años el premio municipal del mejor profesor y ahora estoy aquí, me dijo. Y yo no me atrevo a contarle a mi familia porque es una deshonra que yo esté aquí”. Él nunca supo porqué estaba mal evaluado. Entonces, para la gente que le va bien, claro, probablemente para ellos es un trámite más, pero para los que no están bien evaluados no es un suceso, es un drama.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:122 [Como un suceso, sí como un suc..] (94:94) (Super)
Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2313 SUCESO ALEJADO EN EL TIEMPO]
No memos

Como un suceso, sí como un suceso. A ver, los bien evaluados me imagino yo que para ellos es un suceso donde llega un momento, los filman, bla bla bla y los evalúan bien y siguen para adelante. Pero para los mal evaluados es un drama, más que un proceso es un drama.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:123 [para los mal evaluados es un d..] (94:94) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

para los mal evaluados es un drama, más que un proceso es un drama.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:124 [llegó un caballero, debió habe..] (94:94) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2333 MALESTAR POR INCONGRUENCIA CON EVALUACIONES ANTERIORES]

No memos

llegó un caballero, debió haber tenido unos sesenta años y mal, mal, mal. Me dice “señorita mire sabe que yo, nadie sabe de mi familia que yo estoy aquí. Yo, fíjese, me dijo, recibí hace diez años el premio municipal del mejor profesor y ahora estoy aquí, me dijo. Y yo no me atrevo a contarle a mi familia porque es una deshonra que yo esté aquí”.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:125 [Él nunca supo porqué estaba ma..] (94:94) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1422 INFORME DE EVALUACION INDIVIDUAL NO RETROALIMENTA]

No memos

Él nunca supo porqué estaba mal evaluado.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:126 [Entonces, para la gente que le..] (94:94) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2332 DIVERSIDAD DE GRADOS DE MOTIVACION]

No memos

Entonces, para la gente que le va bien, claro, probablemente para ellos es un trámite más, pero para los que no están bien evaluados no es un suceso, es un drama.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:127 [podiera ser un proceso de mejo..] (94:94) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

No memos

podiera ser un proceso de mejoramiento si es que las acciones posteriores a la evaluación fueran más efectivas que la actual capacitación que está planificada. O sea, si a estos profesores se les generara un apoyo más permanente al aula o a lo que yo te he explicado veamos algunas salidas de jubilación o no sé qué, pero tener un consejo de educación comunal por ejemplo, donde poder ir viendo qué acciones poder tomar respecto a estos profesores, yo creo que sería mucho más efectivo y poderlo visualizar como un proceso real de mejoramiento.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:128 [podiera ser un proceso de mejo..] (94:94) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3224 SIN REPERCUSIONES PARA EL PROFESORADO]
No memos

podiera ser un proceso de mejoramiento si es que las acciones posteriores a la evaluación fueran más efectivas que la actual capacitación que está planificada

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:129 [O sea, si a estos profesores s..] (94:94) (Super)

Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3231 MODIFICAR LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN]
No memos

O sea, si a estos profesores se les generara un apoyo más permanente al aula

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:130 [veamos algunas salidas de jubi..] (94:94) (Super)

Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3231 MODIFICAR LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN]
No memos

veamos algunas salidas de jubilación o no sé qué, pero tener un consejo de educación comunal por ejemplo, donde poder ir viendo qué acciones poder tomar respecto a estos profesores, yo creo que sería mucho más efectivo y poderlo visualizar como un proceso real de mejoramiento.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:131 [Respecto a los mal evaluados, ..] (126:126) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]
[323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3231 MODIFICAR LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN]
No memos

Respecto a los mal evaluados, yo creo que las estrategias tienen que ser diferenciadas, necesariamente de acuerdo a las debilidades que presentan, a los grupos étnicos y todo. Ahora, los que no jubilan y tengan que participar en un curso de capacitación deberíamos ver cuál es el más eficiente y yo creo que un profesor que es evaluado en un nivel insatisfactorio necesita tutoría al aula, no basta con que vaya al curso de capacitación, eso sirve a lo mejor para el que es básico, pero para el que es insatisfactorio no. Para aquél que

es insatisfactorio necesita una tutoría al aula. Entonces, más que seguir en estos cursos del CPEIP, el ideal sería poder hacer una tutoría al aula con a lo mejor menos gente, pero es que yo digo mira, si de los diez evaluados insatisfactorios, cinco están para jubilar, pero estos cinco tienen potencial, focalicémonos en los cinco y los apoyamos en una tutoría al aula por un año, que tenga por una parte un apoyo pedagógico, pero que también tenga el componente sinérgico, pero sí, tienen que haber estrategias diferenciadas.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:132 [tenemos profesores que llegan ..] (188:188) (Super)
Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]
No memos

tenemos profesores que llegan alegando porque en realidad hay como dos grupos: los que llegan como súper calladitos, ojala que nadie supiera que estoy acá; los que llegan como muy indiferentes en el sentido de ya, mira voy a ver de qué se trata; y los que llegan choros, echando la... nosotros entendemos que no tiene que ver con nosotros, pero de todas maneras, cómo acoge su malestar, su rabia y todo. Y estos que alegan...

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:133 [Sí, lo agradecen, lo manifiestan.] (188:188) (Super)
Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3217 SATISFACCION EN EL PROFESORADO QUE LOS REALIZA]
No memos

Sí, lo agradecen, lo manifiestan, reconocen.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:134 [nos ha tocado ya en varios cursos.] (188:188) (Super)
Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3217 SATISFACCION EN EL PROFESORADO QUE LOS REALIZA]
No memos

nos ha tocado ya en varios cursos que ellos dicen “Mira, en realidad, no tenía idea de esto, o sea, no estoy conforme con mi evaluación, pero les agradezco el aprendizaje de cómo se hace un instrumento de evaluación o cómo se planifica una clase o como manejar un conflicto”.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:135 [yo ahí ese tema del portafolio.] (56:56) (Super)
Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [123 VALORACION NEGATIVA DEL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1231 PORTAFOLIO]
No memos

yo ahí ese tema del portafolio, como te digo no...

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:136 [contar con el sistema de evalu.] (21:21) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1412
EXISTENCIA]
No memos

contar con el sistema de evaluación docente es fundamental.

P 1: ENTREVISTA_1_EPSU.rtf - 1:137 [les hacemos una metodología en..] (152:152) (Super)
Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON
RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]
[322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3224 SIN
REPERCUSIONES PARA EL PROFESORADO]
No memos

les hacemos una metodología en donde tienen que llevarse tarea para la casa. Entonces, por ejemplo, en el tema de planificación al aula ellos tienen que hacer una planificación en la clase. Se le explica, los momentos de la clase, qué se yo, hacen un ejercicio práctico en la clase y tienen que ir a aplicar esa planificación al aula. Ahora, no tenemos cómo ir a ver que efectivamente lo hacen.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:1 [cuál es el problema, si quisíe..] (38:38) (Super)
Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [222 VALORACIÓN DEL
PROCESO DE CORRECCIÓN DE LA CLASE FILMADA] [2223 PROBLEMAS DURANTE LA
CORRECCION]
No memos

cuál es el problema, si quisiéramos abrir ya los primeros problemas. Es que tú ves que aquí hay gente que a mí me ha tocado ver, que también yo lo viví, pero ya como ya llevo dos, tres años en el cuento, es que de repente viene gente que fue jefe de UTP, un mismo profesor como yo que tuve 20 años en un aula con toda la experiencia y que tengo la mirada de una clase distinta, entonces me cuesta aceptar la pauta, entonces la verdad es que ese es el problema, el mayor problema de la gente que revisa esto, por eso que las capacitaciones no son fáciles.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:3 [al profesorado sobre todo nos ..] (42:42) (Super)
Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [222 VALORACIÓN DEL
PROCESO DE CORRECCIÓN DE LA CLASE FILMADA] [2223 PROBLEMAS DURANTE LA
CORRECCION]
No memos

al profesorado sobre todo nos cuesta aceptar que alguien venga y te diga lo que tienes que hacer, y sobre todo si eres jefa, imagina tú eres jefa de UTP, el otro es director, todos son jefe los que están ahí, o tus años de experiencia

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:4 [Los supervisores tienen que cu..] (42:42) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [222 VALORACIÓN DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DE LA CLASE FILMADA] [2223 PROBLEMAS DURANTE LA CORRECCION]

No memos

Los supervisores tienen que cumplir cierto perfil que es que tú te puedes equivocar y tú tienes que aprender y sacarte esas instalaciones y aprender ahí qué es esto, tú te remites ahí a la pauta. A mí me tocó por ejemplo, yo tuve un corrector que incluso él, más viejo que yo, con más años de experiencia, él había sido jefe de UTP, debe haber tenido un montón..., pero llegó como corrector, y el ego eso... “no yo, quien me va a venir... no”, si lo que pasa es que esto.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:6 [que haya un marco normativo, y..] (50:50) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1113 IMPORTANCIA DE LA NECESIDAD DE EVALUAR]

No memos

que haya un marco normativo, yo creo, yo creo absolutamente y a contar los años que tengo de vida o con los años que tengo de experiencia como profesora, creo que todo se debe evaluar,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:7 [en primer lugar que haya un ma..] (50:50) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1412 EXISTENCIA]

No memos

en primer lugar que haya un marco normativo, yo creo, yo creo absolutamente y a contar los años que tengo de vida o con los años que tengo de experiencia como profesora, creo que todo se debe evaluar, pero lo importante Katherinne es que aquí tengamos claro para qué, y yo creo que el para qué, lo único que tenemos que tener claro es que es un para qué, para mejorar constantemente. Los seres humanos todo lo podemos mejorar, entonces si yo tengo claro que no es punitiva, sino que es para tomar decisiones, pero para ir mejorando, ¿ya? no para que te echen, no porque lo hiciste mal, yo creo que todo en la vida lo podemos hacer mejor, y si la evaluación es para eso ¡bienvenida! y yo creo que está bien, porque debe existir un marco, ¿por qué no evaluarnos? por qué no alguien me pueda decir “mira, mejora esto”.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:9 [qué ha faltado, ha faltado mec..] (66:66) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [232 CRITERIOS CON QUE SE EVALÚA] [2322 ESCASA APLICABILIDAD DEL MBE]

No memos

qué ha faltado, ha faltado mecanismo, procedimiento, en el cual el profesor conozca esta reforma, conozca el Marco de la Buena Enseñanza y cómo esto que tengo acá, estas

normativas, las bajo al aula. Ése es el punto, es el cómo, el cómo no se ha hecho, entonces es muy fácil decir “oye, pero si el Marco de la Buena Enseñanza está acá”. ”hay una página acá”, ”oye, pero si hay muchos documentos”...

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:10 [yo creo que hay una falta de “..] (72:76) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1425 EJECUCION CENTRALIZADA]

No memos

yo creo que hay una falta de “transparentar” esto también, porque aquí hay un lado oscuro, porque detrás de todo está la Católica.

K: ¿POR QUÉ LA CATÓLICA?

E2 SUCO: “Docente Más” pertenece al MIDE y MIDE a la Católica. La Católica la lleva en Chile en todo, Fundación Chile proyecto de unos años atrás de la Católica, todo a través de la Católica, porque ahí también hay plata y hay toda una cuestión política detrás y entonces cómo transparentamos esto... la Universidad se abre, pero son licitaciones de las universidades porque las universidades ganan también.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:11 [la primera cosa es que Chile e..] (84:84) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1411 ESTANDARIZADO]

No memos

la primera cosa es que Chile es un país unitario. Tenemos un sistema, tenemos programas, planes y programas en todo Chile, son los mismos, por lo tanto, se tiene que evaluar lo mismo.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:12 [Distinto es que se evaluara a ..] (84:84) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1411 ESTANDARIZADO]

No memos

Distinto es que se evaluara a los profesores igual con la misma prueba de un colegio particulares, subvencionados, ahí sí, pero dentro de lo que es el sistema, estoy de acuerdo, porque no hay grandes diferencia entre un profesor en Arica y otro de Chile.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:13 [¿Qué agregaría? porque aquí ha..] (88:88) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

¿Qué agregaría? porque aquí hay una autoevaluación, filmaría.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:15 [yo creo que el portafolio escr..] (88:92) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS]

No memos

yo creo que el portafolio escrito está un poco viciado, se puede mandar a hacer.

K: ¿HAN ENCONTRADO CASOS?

E2 SUCO: Sí, yo creo que eso (el portafolio) lo cambiaría, ahora, la clases filmada también se hace, también se construye, pero lo escrito encuentro que es como... tú lo puedes mandar a hacer. Y ya hay gente que se dedica a hacerla y ganan y le pagan.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:16 [Entonces, yo qué agregaría, es..] (101:101) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

[143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1432 EVALUAR ASPECTOS PSICOLOGICOS DEL PROFESOR]

No memos

Entonces, yo qué agregaría, es el test psicológico, la verdad yo creo que fíjate que para ser profesor, evaluaciones emocionales, yo creo mucho en la educación emocional, creo mucho en la parte emocional y en que tienes que estar bien para estar formando gente, yo no puedo estar formando gente y ser una mujer frustrada, como le decía el otro día, bueno una profesora que odia a los hombres, una mujer que odia a los hombres va a transmitir eso, un hombre que odia a las mujeres, va a transmitir... se transmite todo. Yo era profesora de X y no sólo tú vas a transmitir X, todo el lenguaje, transmites todo, las ganas de vivir, las ganas de cambiar el mundo y sobre todo el tirar a los cabros para arriba, si esa es nuestra misión, entonces yo, algo más no sé... que mida no sé como se puede decir: "psicológica", porque creo que hay mucha gente en las aulas que está mal.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:17 [Pésimo, primera cosa pésimo, e..] (105:106) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

Pésimo, primera cosa pésimo, es una carga, es una cosa... no es buena. Ellos sienten que es como que los están controlando, por qué, porque no tienen claro qué va a pasar, más lo ven como algo punitivo, por una parte. Por otra parte, en este país hay un estatuto docente en el cual el profesor hágalo como lo haga, tenga los resultados que tenga, ahí está, y no te pueden echar, por lo tanto, si me va mal...

Hay mucha gente con licencia y hay mucha gente que no la entrega, mucha gente que no nomás, es decir, no le interesa, y ahí pienso que el estatuto no ayuda porque el estatuto docente no es para echar gente, sino que como que en este país falta una cultura; creo que

en este país falta la cultura de la evaluación docente. Eso no se hizo, entonces la motivación es ¿para qué sirve? ¿Qué es? Total...

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:21 [Yo creo que el proceso lo vive..] (122:122) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

Yo creo que el proceso lo vive... primero, hay un grupo que lo vive con mucho nervio, está muy nervioso, porque no sabe cómo... no sabe. No sabe cómo hacerlo, no sabe qué palabras colocar, no sabe como... entonces, se pone muy nervioso, pregunta mucho. Después también hay otro grupo que copia, anda mucha cosa en la Web, andan las preguntas que hacen los pares, porque tú sabes que hay un par que los va a entrevistar, esas preguntas están, las respuestas están, andan portafolios escritos dando vuelta, también hay gente que se ofrece para hacerlos y cobra, hay de todo, yo creo que son procesos poco serios, se han transformado en procesos poco serios y, por sobre todo, porque el profesor tiene gran desconocimiento del tema.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:24 [Yo creo que es un suceso, a ve..] (126:126) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2313 SUCESO ALEJADO EN EL TIEMPO]

No memos

Yo creo que es un suceso, a ver si lo entiendo, en proceso tiene que estar todo bien acá... No, yo creo que es un suceso de casi de stress... “¡Ay!, tenemos que entregar esto y hagámoslo y tengo que hacer la clase, y todo el mundo coopera y...”. No, no es un proceso con calma... “¡Ah! tengo que ser evaluados ahora a fin de año, no sé mira...”. Claro, si no es que yo tenga que hacer un caminar, se entiende que una evaluación docente de todo tipo es un caminar, es un camino,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:26 [“hoy día me van a venir a film..] (126:126) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2113 CLASE FILMADA NO REPRESENTA TRABAJO COTIDIANO]

No memos

“hoy día me van a venir a filmar, que tengo que ir a la peluquería, que los niños... que nadie...”. Todo falso, entonces y tienen a los palos blancos y está todo creado, entonces eso no es, entonces después imagínate tú vas en mayo a una clase y nunca fue, nunca ocupó power, nunca...

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:27 [debe haber una carrera o una j..] (130:130) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [133 PROPUESTAS DE OTRAS CONSECUENCIAS PARA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1333 VINCULAR CONSECUENCIAS DE LA EVALUACION CON RESULTADO DE LOS ESTUDIANTES]

No memos

debe haber una carrera o una jerarquización más bien, de acuerdo a los buenos profesores y buenos resultados de los estudiantes. Yo creo que un buen profesor hoy en día es el que tiene buenos resultados. Y el buen profesor y que tiene buenos resultados va a ser bien evaluado también, va todo enganchado, va todo articulado, es decir, un buen profe que tiene buenos resultados va a ser bien evaluado, entonces a ese profesor deberían pagarle y ganar mucho y ganar muy bien

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:28 [falta una articulación de carr..] (134:134) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [133 PROPUESTAS DE OTRAS CONSECUENCIAS PARA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1332 NO VINCULAR SÓLO CONSECUENCIAS DE LA EVALUACION CON CARRERA PROFESIONAL DOCENTE]

No memos

falta una articulación de carrera docente, donde la evaluación, tus resultados y todo esté articulado y eso, premiar para que tú tengas una buena renta. Yo no concibo, no concibo que un profesor con malos resultados esté haciendo clases, porque ese es un daño que se le está haciendo a la gente

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:29 [De acuerdo a la pauta de evalu..] (138:138) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES] [311 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES COMPETENTE Y DESTACADO] [3111 BIEN EVALUADOS FAVORECEN EL APRENDIZAJE]

No memos

De acuerdo a la pauta de evaluación, a la clase firmada y a lo escrito, el documento escrito, se supone entre comillas que si es competente y es destacado está mostrando que aplica el Marco de la Buena Enseñanza. Y si aplica bien el Marco de la Buena Enseñanza, cuyo hilo conductor es que el alumno tenga aprendizaje, por supuesto, claro, una cosa lleva a lo otro, es decir, el Marco de la Buena Enseñanza, todo el hilo conductor, es que la mayor cantidad de alumnos aprendan y logren el aprendizaje y eso es lo que mide para que tú seas competente y destacado, entonces, sí.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:30 [Absolutamente, porque no saben..] (142:142) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES] [312 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES BÁSICO E INSATISFACTORIO] [3121 MAL EVALUADOS DIFICULTAN EL APRENDIZAJE]

No memos

Absolutamente, porque no saben, no saben como aplicarlo, no saben cómo obtener aprendizajes significativos.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:32 [El profesor es un ser con muy ..] (158:158) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [234 ASPECTOS RELATIVOS A LA CULTURA EVALUATIVA] [2341 INEXISTENCIA DE CULTURA EVALUATIVA]

No memos

El profesor es un ser con muy poca autocrítica, en Chile no sé si es como cultura, pero tenemos muy poca autocrítica. Generalmente, cuando nos evalúan todo lo hacemos bien, todo lo hacemos perfecto, entonces frente a eso hay un tema de que todo lo demás es malo,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:33 [empecemos con la consecuencia ..] (158:158) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]

No memos

empecemos con la consecuencia psicológica, el que tú eres considerado básico, les duele, porque los que vienen a estos PSP, los que vienen a los PSP son los básicos y los insatisfactorio y es casi como un castigo, casi “nosotros los burros” y así, es que son palabras textuales que me han dicho “como los burros”. Cuando llegan al primer curso ellos se sienten heridos, nunca son los culpables, nunca han dicho “es que la verdad es que no sabía”, no.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:35 [este sistema fue firmado por e..] (170:170) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1114 EVALUACION ESTABLECIDA LEGALMENTE]

No memos

este sistema fue firmado por el colegio de profesores, por lo tanto, aprobado, por lo tanto, hay una norma que tengo que respetar.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:38 [estos procedimientos deben rev..] (174:174) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

estos procedimientos deben revisarse periódicamente para irlos mejorando ¿ya? y transparentando.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:39 [no está instalado como cultura..] (174:174) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [234 ASPECTOS RELATIVOS A LA CULTURA EVALUATIVA] [2341 INEXISTENCIA DE CULTURA EVALUATIVA]

No memos

no está instalado como cultura

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:40 [para qué también, si total el ..] (174:174) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1324 INCENTIVOS ECONOMICOS NO INMEDIATOS]

No memos

para qué también, si total el profe que es mejor evaluado sigue ganando lo mismo que el otro y el malo sigue siendo malo y total sigue teniendo malos resultados y todo, total no lo van a echar nunca, para qué sirve.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:41 [más allá de pensar que si te v..] (178:178) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1439 INSTAURAR CULTURA EVALUATIVA]

No memos

más allá de pensar que si te van a echar o no te van a echar, yo creo que es instalar una cultura de evaluación docente,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:42 [Los planes de superación van a..] (182:182) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3229 MULTIPLICIDAD DE PROPUESTAS DE TRABAJO NO SIEMPRE FAVORECE LA CALIDAD]

No memos

Los planes de superación van a depender de quienes lo hagan. Primero, de las consultoras o de las universidades, de quien se gane el proyecto, esa es la primera cosa.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:43 [estos cuentos de planes de sup..] (186:186) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

No memos

estos cuentos de planes de superación van a licitaciones, esto se gana por licitaciones y muchas veces como muy bien tú sabes donde vivimos en este país, las licitaciones van al “amiguís”, por lo tanto, esto es lo mismo que pasa con las ATE...o lo que pasa con cualquier cosa que pasa en este país hoy día, no siempre es lo mejor de lo mejor, creo que los planes tienen que estar muy bien fiscalizados, quien los toma y qué es lo que van a hacer. Ahora, yo en forma personal teniendo dos años, yo tengo dos años de experiencia en esto, creo que los planes lo mejor deberían ser talleres con monitoreo al aula, seguimiento al aula, eso.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:45 [yo creo que debe haber puente ..] (198:198) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3231 MODIFICAR LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN]

No memos

yo creo que debe haber puente de quien haga capacitación y sepa trabajar, es decir, quien trabaje con profesores, debe tener condiciones de desarrollo, debe saber con quien está trabajando. Porque yo, cuando fui a capacitar, cuando nosotros como consultora vamos a trabajar con estos profesores, sabemos con quien vamos, vamos a trabajar con los profesores castigados, los profesores malos, y ellos se sienten así, por lo tanto, yo tengo que tener mucho cuidado, mucho cuidado. Entonces, ese conocimiento es más que cómo lo planificas tú y ahí tienes los resultados, los vas teniendo.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:46 [Yo creo que los viven, por lo ..] (202:202) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]

No memos

Yo creo que los viven, por lo que yo he sabido, con dolor, les pesa, es una cosa que pesa, pesa ser considerado “uf sobre todo en mi liceo yo soy considerada que tengo que ir a esos planes, ahí van los flojos nomás”. Entonces es un tema, un tema humano, un tema humano y generalmente la gente mas viejita y es un tema humano... yo el año pasado tuve en mis brazos a un caballero de matemáticas, tenía como sesenta años el caballero, se puso a llorar, me dijo “mi hijo es ingeniero, mi hija es directora, cómo quiere que me sienta” .Entonces, creo que no son bien llevados.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:47 [Debería ser, absolutamente, es..] (206:206) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3213 PREPARAN PARA FUTURAS EVALUACIONES]

No memos

Debería ser, absolutamente, es decir, quien hace, quien haga las capacitaciones tiene que hacerlo para que él mejore las áreas en la cual estuvo débil, me explico, si es planificación, debe estar todo orientado para que él logre planificar mejor, si es en evaluación, para presentar una buena evaluación e interacción, cada área de la evaluación debería ser mejorada a partir de esto.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:48 [Debería ser, eso debe estar mu..] (210:210) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

No memos

Debería ser, eso debe estar muy bien llevado, pero antes que nada es sacar la baja autoestima del profe, eso que te hiere.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:49 [hay mucho que mejorar, mucho q..] (214:214) (Super)
Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1436 AUMENTAR LA TRANSPARENCIA DEL SISTEMA]
No memos

hay mucho que mejorar, mucho que transparentar, mucho por crear.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:50 [lo que tú ves es que cuesta po..] (42:42) (Super)
Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [222 VALORACIÓN DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DE LA CLASE FILMADA] [2223 PROBLEMAS DURANTE LA CORRECCION]
No memos

lo que tú ves es que cuesta ponerse el sombrero de corrector o de supervisor, tú tienes que dejar las instalaciones, porque esto no es llegar y leer, por eso que la gente cuando no sabe piensa que cualquiera..., puede ser cualquiera sí, porque aquí hay una metodología, hay una pauta, lo que no se acepta es que si lo que tú: “oye pero un buen cierre es que diga un aplauso y todos los cabros aplauden; oye, pero mira como están los cabros, todos aplaudieron, quiere decir que la clase estuvo espectacular”. Ya, entonces el problema como pega, es el caso que yo he encontrado con supervisoras, cuando estoy a cargo, he tenido a cargo 10 correctores, el año pasado tuve 5 correctores, es que generalmente es gente con años ¿ya? y a veces con cargo, entonces eso te hace tener otra mirada, y ser como muy subjetivo y les cuesta aceptar, “oye, es que no pues, nada que ver”, “es que era metacognición” ¡no es metacognición!

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:51 [para hacer un buen portafolio ..] (42:42) (Super)
Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [232 CRITERIOS CON QUE SE EVALÚA] [2322 ESCASA APLICABILIDAD DEL MBE]
No memos

para hacer un buen portafolio tú tienes que conocer muy bien el Marco de la Buena Enseñanza y saber aplicar muy bien el Marco de la Buena Enseñanza, eso es lo básico. Si tú quieres una pauta para hacer un buen portafolio tienes que saber, no tan sólo conocer, sino saber “aplicar” el Marco de la Buena Enseñanza, porque las rúbricas están en base al Marco de la Buena Enseñanza, y eso es lo que no se sabe,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:52 [La fortaleza, bueno, en primer..] (54:54) (Super)
Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
No memos

La fortaleza, bueno, en primer lugar es que haya un sistema de evaluación para los colegios municipales, que esté todo: estén las indicaciones y todo lo demás, yo creo que esa es como la mayor fortaleza, las debilidades es que el sistema desde el 2003 en adelante... se tiene muy poco conocimiento.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:54 [en primer lugar es que haya un..] (54:54) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1412 EXISTENCIA]

No memos

en primer lugar es que haya un sistema de evaluación para los colegios municipales,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:55 [que esté todo: estén las indic..] (54:54) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [14111 BASADO EN ESTANDARES EXPLICITOS]

No memos

que esté todo: estén las indicaciones y todo lo demás, yo creo que esa es como la mayor fortaleza,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:56 [el sistema desde el 2003 en ad..] (54:54) (Super)

Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]

No memos

el sistema desde el 2003 en adelante... se tiene muy poco conocimiento.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:57 [La verdad es que sí, los profe..] (58:58) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [232 CRITERIOS CON QUE SE EVALÚA] [2322 ESCASA APLICABILIDAD DEL MBE]

No memos

La verdad es que sí, los profesores... empezó el sistema..., el Marco de la Buena Enseñanza es del mismo año, y no lo conocía o lo conoce, porque una cosa es conocer un marco, saber que existe, hojearlo, ahí está, pero la bajada al aula del marco no se llevó a cabo, la verdad, entonces eso es una debilidad porque si bien es cierto la evaluación docente, la pauta de evaluación o el portafolio y el vídeo y todo lo demás estaba basado en ese Marco de la Buena Enseñanza y, por lo tanto, los profesores no saben como hacer la bajada del Marco de la Buena Enseñanza, entonces ahí falta, faltó un puente de capacitación a los profesores, de conocimiento de los profesores,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:58 [a esto le faltó mayor comunica..] (58:58) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]
No memos

a esto le faltó mayor comunicación, mayor conocimiento

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:59 [creo que los colegios subvenci..] (58:58) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1424 PLANTEADO SOLO PARA UN GRUPO DE PROFESORES]
No memos

creo que los colegios subvencionados, particulares, también deberían evaluarse, creo que todos deberían evaluarse, no por qué éste y no este otro, es decir, yo creo que todos,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:60 [la mayor debilidad, la mayor d..] (58:58) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]
No memos

la mayor debilidad, la mayor debilidad del sistema veo que hay un desconocimiento, faltan canales de comunicación.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:61 [yo creo que el portafolio escr..] (88:92) (Super)

Codes: [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2111 PORTAFOLIO PODRIA SER ELABORADO POR TERCEROS]
No memos

yo creo que el portafolio escrito está un poco viciado, se puede mandar a hacer.

K: ¿HAN ENCONTRADO CASOS?

E2 SUCO: Sí, yo creo que eso (el portafolio) lo cambiaría,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:62 [lo escrito encuentro que es co..] (92:92) (Super)

Codes: [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2111 PORTAFOLIO PODRIA SER ELABORADO POR TERCEROS]
No memos

lo escrito encuentro que es como... tú lo puedes mandar a hacer. Y ya hay gente que se dedica a hacerla y ganan y le pagan.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:63 [yo creo que eso lo cambiaría,] (92:92) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

yo creo que eso (el portafolio) lo cambiaría,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:64 [Pésimo, primera cosa pésimo, e..] (105:105) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

Pésimo, primera cosa pésimo, es una carga, es una cosa... no es buena.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:65 [Ellos sienten que es como que ..] (105:105) (Super)

Codes: [234 ASPECTOS RELATIVOS A LA CULTURA EVALUATIVA] [2342 INCERTIDUMBRE SOBRE LOS PROPOSITOS DE LA EVALUACION]

No memos

Ellos sienten que es como que los están controlando, por qué, porque no tienen claro qué va a pasar, más lo ven como algo punitivo,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:66 [Hay mucha gente con licencia y..] (106:106) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

Hay mucha gente con licencia y hay mucha gente que no la entrega, mucha gente que no nomás, es decir, no le interesa,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:67 [en este país falta una cultura..] (106:106) (Super)

No codes

No memos

en este país falta una cultura; creo que en este país falta la cultura de la evaluación docente. Eso no se hizo,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:68 [en este país falta una cultura..] (106:106) (Super)

Codes: [234 ASPECTOS RELATIVOS A LA CULTURA EVALUATIVA] [2341 INEXISTENCIA DE CULTURA EVALUATIVA]

No memos

en este país falta una cultura; creo que en este país falta la cultura de la evaluación docente. Eso no se hizo, entonces la motivación es ¿para qué sirve? ¿Qué es? Total...

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:69 [de ahí a como es la pauta, ell..] (118:118) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

de ahí a como es la pauta, ellos no la conocen y tampoco relacionan el Marco de la Buena Enseñanza con la evaluación, si ahí lo que falta es la bajada al aula del Marco de la Buena Enseñanza, que es lo que no se ha hecho, es decir, se empezó a evaluar algo, sin que ellos conocieran ese algo.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:70 [tampoco relacionan el Marco de..] (118:118) (Super)

Codes: [232 CRITERIOS CON QUE SE EVALÚA]

No memos

tampoco relacionan el Marco de la Buena Enseñanza con la evaluación, si ahí lo que falta es la bajada al aula del Marco de la Buena Enseñanza, que es lo que no se ha hecho, es decir, se empezó a evaluar algo, sin que ellos conocieran ese algo.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:71 [de ahí a como es la pauta, ell..] (118:118) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]

No memos

de ahí a como es la pauta, ellos no la conocen

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:72 [hay un grupo que lo vive con m..] (122:122) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

hay un grupo que lo vive con mucho nervio, está muy nervioso, porque no sabe cómo... no sabe. No sabe cómo hacerlo, no sabe qué palabras colocar, no sabe como... entonces, se pone muy nervioso, pregunta mucho.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:73 [Después también hay otro grupo..] (122:122) (Super)

Codes: [234 ASPECTOS RELATIVOS A LA CULTURA EVALUATIVA] [2343 FALTA DE RESPONSABILIDAD DEL PROFESORADO PARA ASUMIR SU EVALUACION]

No memos

Después también hay otro grupo que copia, anda mucha cosa en la Web, andan las preguntas que hacen los pares, porque tú sabes que hay un par que los va a entrevistar, esas preguntas están, las respuestas están, andan portafolios escritos dando vuelta, también hay gente que se ofrece para hacerlos y cobra, hay de todo, yo creo que son procesos poco serios, se han transformado en procesos poco serios

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:74 [yo creo que son procesos poco ..] (122:122) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1423
CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]

No memos

yo creo que son procesos poco serios, se han transformado en procesos poco serios y, por sobre todo, porque el profesor tiene gran desconocimiento del tema.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:75 [aquí es un proceso final, ento..] (126:126) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR
ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

aquí es un proceso final, entonces yo creo que les faltan evaluaciones de proceso, es como todo al final. Entonces faltan evaluaciones de proceso, faltan las entrevistas bien, serias, las como etapas filmadas, como etapas a un proceso y que al final se hace al final y eso yo creo que debería hacer cada comuna. Preparar, es un proceso que va junto a lo que es hacer clases.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:76 [No, no me gusta, la verdad que..] (166:166) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS
ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1322 POSIBILIDAD DE ASOCIAR
RESULTADOS DE LA EVALUACION CON BENEFICIOS ECONOMICOS]

No memos

No, no me gusta, la verdad que yo creo que el mismo sistema lleva a que es poco serio, la verdad es que es poco serio, que no se le da la connotación.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:77 [Hay poca transparencia en el pr..] (166:166) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

Hay poca transparencia en el proceso, todo es escondido, todo es así como... entonces, quienes son, una cuestión así tan... entonces los profes andan calladitos, el que es destacado, porque ¡Uy! lo mandaste a hacer, lo copiaste... Y frente a eso no se le da un ritual esencial de que estos son los mejores, no, casi también como que se sienten un poco mal. No, no estoy de acuerdo, la verdad que no se lleva bien ninguno de los dos procesos.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:78 [Hay poca transparencia en el pr..] (166:166) (Super)

Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[1423 CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]

No memos

Hay poca transparencia en el proceso, todo es escondido, todo es así como... entonces, quienes son, una cuestión así tan... entonces los profes andan calladitos, el que es destacado, porque ¡Uy! lo mandaste a hacer, lo copiaste...

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:80 [Creo y te vuelvo a insistir, e..] (166:166) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1324 INCENTIVOS ECONOMICOS NO INMEDIATOS]

No memos

Creo y te vuelvo a insistir, es decir, los profes bien evaluados deberían ser los mejores pagados, pero tampoco se da eso.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:81 [creo que el profesor que es mu..] (170:170) (Super)

Codes: [24 LA NO PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [241 VALORACIÓN DEL PROFESORADO QUE SIN CAUSA JUSTIFICADA, LEGALMENTE, SE NIEGA A SER EVALUADO] [2412 EN CONTRA DE PROFESORES QUE DECIDEN NO EVALUARSE]

No memos

creo que el profesor que es muy rebelde frente a esto, no estoy de acuerdo porque no son las mejores armas frente a un sistema, sí creo eso de no hacerlo, yo creo que es un miedo no más, es inseguridad y miedo propio de gente, yo conozco gente que no quiere evaluarse, que le da terror este enfrentamiento, que te digan que eres básico o eres insatisfactorio, entonces yo creo que es propio de nuestros miedos nomás, miedo como personas, de sentirnos evaluados, porque no está instalada la evaluación, porque no está instalada la evaluación docente, porque no está instalado que seamos personas autocríticas, que seamos autocríticas, no hay una cultura evaluativa.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:82 [no está instalada la evaluació..] (170:170) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [234 ASPECTOS RELATIVOS A LA CULTURA EVALUATIVA] [2341 INEXISTENCIA DE CULTURA EVALUATIVA]

No memos

no está instalada la evaluación docente, porque no está instalado que seamos personas autocríticas, que seamos autocríticas, no hay una cultura evaluativa.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:83 [estos cuentos de planes de sup..] (186:186) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3228 DEPENDENCIA MUNICIPAL NO LOS FAVORECE]

No memos

estos cuentos de planes de superación van a licitaciones, esto se gana por licitaciones y muchas veces como muy bien tú sabes donde vivimos en este país, las licitaciones van al “amiguís”,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:84 [creo que los planes tienen que..] (186:186) (Super)
Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3233 SUPERVISAR SU DESARROLLO]
No memos

creo que los planes tienen que estar muy bien fiscalizados, quien los toma y qué es lo que van a hacer.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:85 [yo en forma personal teniendo ..] (186:186) (Super)
Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3231 MODIFICAR LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN]
No memos

yo en forma personal teniendo dos años, yo tengo dos años de experiencia en esto, creo que los planes lo mejor deberían ser talleres con monitoreo al aula, seguimiento al aula, eso

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:86 [Bueno, te hablo en forma perso..] (190:190) (Super)
Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]
No memos

Bueno, te hablo en forma personal, yo creo que lo que hacemos nosotros, lo que hemos hecho nosotros, yo creo que da buenos resultados. Sí, yo creo que la metodología que nosotros utilizamos y que yo el año pasado tenía evaluación, fue fantástica y los profes siempre salen y lo lindo es que llegan muy grrrrr y se van, es decir, te abrazan y todo...

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:87 [te hablo en forma personal, yo..] (190:190) (Super)
Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3211 CONTRIBUYEN A MEJORAR EL APRENDIZAJE]
No memos

te hablo en forma personal, yo creo que lo que hacemos nosotros, lo que hemos hecho nosotros, yo creo que da buenos resultados. Sí, yo creo que la metodología que nosotros utilizamos y que yo el año pasado tenía evaluación, fue fantástica

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:88 [los profes siempre salen y lo ..] (190:190) (Super)
Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3217 SATISFACCION EN EL PROFESORADO QUE LOS REALIZA]
No memos

los profes siempre salen y lo lindo es que llegan muy grrrrr y se van, es decir, te abrazan y todo...

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:89 [cuando nosotros como consultor..] (198:198) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]
No memos

cuando nosotros como consultora vamos a trabajar con estos profesores, sabemos con quien vamos, vamos a trabajar con los profesores castigados, los profesores malos, y ellos se sienten así,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:90 [Debería ser, eso debe estar mu..] (210:210) (Super)
Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3212 CONTRIBUYEN A MEJORAR LA DOCENCIA]
No memos

Debería ser, eso debe estar muy bien llevado,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:91 [antes que nada es sacar la baj..] (210:210) (Super)
Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]
No memos

antes que nada es sacar la baja autoestima del profe, eso que te hiere.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:92 [no se le da un ritual esencial..] (166:166) (Super)
Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [112 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PLANTEAMIENTO DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1122 NO RECONOCE EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE]
No memos

no se le da un ritual esencial de que estos son los mejores, no, casi también como que se sienten un poco mal.

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:93 [tampoco relacionan el Marco de..] (118:118) (Super)
Codes: [2321 DESCONOCIMIENTO DEL CONTENIDO DEL MBE COMO CRITERIO REFERENCIAL DE EVALUACION]
No memos

tampoco relacionan el Marco de la Buena Enseñanza con la evaluación,

P 2: ENTREVISTA_2_SUCO.rtf - 2:94 [si ahí lo que falta es la baja..] (118:118) (Super)
Codes: [2322 ESCASA APLICABILIDAD DEL MBE]
No memos

si ahí lo que falta es la bajada al aula del Marco de la Buena Enseñanza, que es lo que no se ha hecho, es decir, se empezó a evaluar algo, sin que ellos conocieran ese algo.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:1 [porque me dedico a esto yo soy..] (17:17) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1113 IMPORTANCIA DE LA NECESIDAD DE EVALUAR]

No memos

porque me dedico a esto yo soy un convencido que las mediciones cuando están bien pensadas son siempre una herramienta de apoyo a la gestión, al desarrollo, en este caso, una buena evaluación del desempeño en cualquier profesión debiera ser concebida como una herramienta de desarrollo al servicio del desarrollo profesional, en este caso de los docentes.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:2 [En particular en el caso de lo..] (17:17) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1412 EXISTENCIA]

No memos

En particular en el caso de los docentes en Chile, la ausencia de algún tipo de evidencia sobre su desempeño hacía que la conversación sobre el tema docente se basara principalmente en prejuicios o en presunciones de la gente. Desde que tenemos evaluación por lo menos hay referentes, por supuesto que hay opiniones discrepantes sobre cómo interpretar los resultados, tanto de gente que sabe como de gente que no sabe de la evaluación, pero me parece a mí que tenemos un piso de conversación distinta y creo que ha sido, se ha podido razonablemente resolver la cuestión de que se construya un sistema que tenga una orientación constructiva, esto es, al servicio del desarrollo profesional, dándole oportunidad a los profesores que tienen dificultades para superarlas, ofreciendo incentivos, etc.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:3 [se ha podido razonablemente re..] (17:17) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [131 VALORACIÓN POSITIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1311 OPORTUNIDADES DE MEJORA]

No memos

se ha podido razonablemente resolver la cuestión de que se construya un sistema que tenga una orientación constructiva, esto es, al servicio del desarrollo profesional, dándole oportunidad a los profesores que tienen dificultades para superarlas, ofreciendo incentivos, etc.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:4 [La fortaleza principal, creo y..] (21:21) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

La fortaleza principal, creo yo, es el hecho que está centrado en evidencias sobre el desempeño, lo más cercano que podemos tener del desempeño directo del docente. Esto es, no es solamente una referencia u opinión que terceros puedan tener, por ejemplo, los

directores, sino que miramos en concreto cómo el profesor se desempeña en el aula, hay una filmación de una hora de clase. El profesor entrega muestras o ejemplos de cómo lo hace. Cómo planifica, cómo evalúa, cómo reflexiona. Eso es analizado por pares, por tanto, estamos anclando la evaluación, lo más que es posible, dada la metodología y la tecnología disponible para una evaluación masiva en evidencias de desempeño. Pero además, eso se complementa con otras perspectivas. Hay un par que entrevista y evalúa, hay un superior jerárquico que emite un informe y la propia persona también hace un informe propio. Creo que todo eso representa virtudes del sistema, es un sistema que además tiene otra cualidad importante y es que se basa en un marco explícito de estándares. O sea, previo a la evaluación se había acordado en Chile, un sistema de estándares para el desempeño docente que es el Marco para la Buena Enseñanza. Creo que eso es indudablemente un antecedente clave para entender que la evaluación tenga este carácter constructivo porque sólo así ha sido posible decir explícitamente qué es lo que se quiere evaluar, qué es lo que se considera un buen desempeño y se ha podido legitimar entonces el tipo de dispositivo de evaluación.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:5 [previo a la evaluación se habí..] (21:21) (Super)

Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [121 VALORACIONES DEL MBE COMO REFERENTE PARA EL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1211 CONTIENE CRITERIOS EXPLICITOS DE EVALUACION]

No memos

previo a la evaluación se había acordado en Chile, un sistema de estándares para el desempeño docente que es el Marco para la Buena Enseñanza. Creo que eso es indudablemente un antecedente clave para entender que la evaluación tenga este carácter constructivo porque sólo así ha sido posible decir explícitamente qué es lo que se quiere evaluar, qué es lo que se considera un buen desempeño y se ha podido legitimar entonces el tipo de dispositivo de evaluación.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:7 [creo yo, por lo menos la exper..] (25:25) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2115 PAUTA DE AUTOEVALUACION NO REFLEJA LA REALIDAD]

No memos

creo yo, por lo menos la experiencia lo demuestra, es que la autoevaluación, que podría ser un instrumento al servicio de la autorregulación, o sea, donde la persona emite un juicio de sí misma y pueda cotejarlo y compararlo con la opinión que terceros tienen. O sea, lo que todos podríamos hacer, es decir, yo pienso esto de mí, veamos qué me dicen otros y ahí puedo hacer un trabajo con las discrepancias, lo que ha ocurrido es que porque la autoevaluación tiene un porcentaje en el resultado final, entonces los profesores han comprendido que es un porcentaje que se pueden asignar a sí mismos y, desde ese punto de vista, la autoevaluación es básicamente un instrumento que tiene puntajes altísimos y que no está reflejando apropiadamente, me parece a mí, que no está reflejando apropiadamente, la opinión que los profesores tienen de sí mismos.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:8 [yo creo que los directores, qu..] (25:25) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [212 VALORACIÓN DEL ROL DE LOS AGENTES QUE APLICAN INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2122 SUPERIORES JERARQUICOS]

No memos

yo creo que los directores, que son clave en cualquier sistema de evaluación del desempeño en Chile, no han tenido un foco claro sobre... como líderes pedagógicos, por tanto, en general son personas... es un rol que no incluye la observación de los profesores, no hay un trabajo con metas, de desarrollo profesional continuamente y, por tanto, la opinión de los directores tampoco se ve tan fundamentada como uno quisiera que lo estuviera. Ese es otro aspecto que yo también creo que merece ser revisado y mejorado.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:11 [Yo creo que definitivamente es..] (37:37) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

Yo creo que definitivamente eso es una cualidad, no es un defecto. El tema de un sistema que tiene una pretensión de ser un sistema nacional, es que tiene que dar razonables garantías de que los profesores en distintos lugares, regiones, en distintos ámbitos, en distintos sectores de aprendizaje son juzgados con varas parecidas. Cuando eso no ocurre se produce una desatención primero y después un franco rechazo a los sistemas porque la gente percibe que esas disparidades son en el fondo injustas. Y la percepción de injusticia termina por destruir cualquier sistema de evaluación. Así que en eso no tengo ninguna duda que... porque eso es una discusión que ha ocurrido, o sea, indirectamente hay un riesgo de que eso ocurra cada vez que uno pone mucha presión, mucho énfasis en descentralizar la evaluación, que se ha dicho muchas veces acá en Chile: descentralicemos la evaluación. Pero hay experiencias internacionales que nos muestran que cuando se descentraliza fuertemente, se traslada incluso a nivel de escuela, pero hay consecuencias nacionales, como es el caso de Portugal, ahí al lado de España, se producen grandes problemas con la evaluación justamente porque los profesores perciben ah, por qué en esa ciudad son mucho más blandos que aquí o en esa escuela son más blandos que aquí, con lo cual, en este caso, porque las pautas de corrección son nacionales, porque por ejemplo, los vídeos los miran en un solo lugar profesores entrenados, pero que no son localmente entrenados, entonces tienen la capacidad de juzgar profesores de cualquier parte del país con las mismas varas.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:15 [Yo creo que nadie se siente có..] (45:45) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

Yo creo que nadie se siente cómodo cuando es evaluado, partamos por esa constatación, creo que es parte inescapable. A todos nos incomoda cuando un tercero va a venir a decir

algo de nosotros. Eso es... genera ansiedad, genera amenaza, incertidumbre, temor, etc. O sea, hay emocionalidad negativa, eso quiero decir, cuando se produce una evaluación.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:16 [O sea, hay emocionalidad negat..] (45:49) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1112 EXISTENCIA DEL ACUERDO TRIPARTITO]

No memos

O sea, hay emocionalidad negativa, eso quiero decir, cuando se produce una evaluación. Y yo diría que lo que es interesante en el caso chileno es que a pesar de que eso sucede y se ve, uno constata dos cosas. Uno, los profesores respaldaron la creación del sistema de evaluación docente cuando éste se les propuso, por un amplio margen, lo cual revela que...

E: ¿HUBO UNA CONSULTA NACIONAL?

E3 DETA: Hubo una consulta nacional que hizo el Colegio de profesores el año 2003 y algo así como dos tercios de los profesores apoyaron la evaluación docente.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:17 [cuando los profesores en el co..] (50:50) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1415 CONLLEVA A LA AUTOCRITICA PROFESIONAL PARA MEJORAR]

No memos

cuando los profesores en el contexto de la evaluación, después de la evaluación hay un cuestionario que permite que ellos expresen opiniones sobre el proceso de evaluación, en general, las opiniones que ellos expresan sobre los instrumentos, por ejemplo el portafolio, son favorables, en cuanto es una herramienta que les ayuda a reflexionar, a juzgarse a sí mismos, a mirar sus prácticas, etc.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:18 [yo creo que habiendo una emoci..] (50:50) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1419 NO EVALUA POR LOS RESULTADOS DE LOS ALUMNOS]

No memos

yo creo que habiendo una emocionalidad negativa, creo que los profesores, en general, tienden a percibir que esta forma de evaluación es más justa y más adecuada que, por ejemplo, la alternativa de simplemente ir y tomar los resultados de aprendizaje de los niños en el SIMCE y decir esto es un reflejo de los profesores porque sabemos que eso no sería justo.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:19 [yo creo que habiendo una emoci..] (50:50) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]
No memos

yo creo que habiendo una emocionalidad negativa,

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:20 [Lo vive con preocupación, lo v..] (54:54) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]
No memos

Lo vive con preocupación, lo vive con ansiedad, lo vive con una sensación de sobrecarga. Eso nos llega...

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:25 [A ver, si uno lo mira en la pe..] (62:62) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2313 SUCESO ALEJADO EN EL TIEMPO]
No memos

A ver, si uno lo mira en la perspectiva larga del tiempo puede que lo vivan como un suceso, porque estamos hablando de que una vez cada cuatro años tienen el accidente de la evaluación, puede ser visto así.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:26 [en el año de la evaluación, es..] (62:62) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
No memos

en el año de la evaluación, es inevitablemente parte de un proceso; porque es un año distinto, en que una serie de eventos tienen que estar pensados y preparados para poder acomodar entre medio la evaluación y eso es parte de aquello que tiene que ver con que la evaluación puede ser un factor o una oportunidad más profunda de autoanálisis, de autoevaluación, de autorregulación de los profesores que les oriente a tomar decisiones de desarrollo profesional.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:27 [yo no veo que la evaluación se..] (62:62) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1415 CONLLEVA A LA AUTOCRITICA PROFESIONAL PARA MEJORAR]
No memos

yo no veo que la evaluación se agote en sí misma, no sólo porque las consecuencias son formales, por ejemplo, un profesor básico e insatisfactorio se le va a pedir que participe en un plan de superación, pero incluso aquellos que lo hacen bien y que saben que en realidad,

bueno, quedé competente, pero en realidad si miro el portafolio muchos de ellos dirán no se ve tan bien. Entonces, son espacios para que los profesores reflexionen.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:28 [como todos sabemos, una evalua..] (66:67) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [133 PROPUESTAS DE OTRAS CONSECUENCIAS PARA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1332 NO VINCULAR SÓLO CONSECUENCIAS DE LA EVALUACION CON CARRERA PROFESIONAL DOCENTE]

No memos

como todos sabemos, una evaluación con consecuencias demasiado poderosas se puede distorsionar. Entonces, yo sería cuidadoso en no transformar y que me parece que las cosas no van en esa dirección felizmente, en no hacer, por ejemplo, que la evaluación sea “el elemento” que determina, por ejemplo, un ascenso o una promoción en la carrera de las personas.

Pero como antecedente me parece necesario. O sea, yo creo que evidentemente se ha mantenido, por ejemplo, un profesor básico no ha logrado superar ciertas deficiencias en el tiempo, yo creo que es un antecedente que tiene que ser tomado en cuenta, pero no me gustaría que fuera la única herramienta.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:29 [lo que hacen en el SIMCE es mi..] (71:71) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES] [311 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES COMPETENTE Y DESTACADO] [3111 BIEN EVALUADOS FAVORECEN EL APRENDIZAJE]

No memos

lo que hacen en el SIMCE es mirar los rendimientos de los estudiantes cotejándolos con el número de profesores bien evaluados que ellos han tenido en los años precedentes. Y allí se constata una relación, una asociación sistemática que además es positiva, o sea, a medida que los niños tienen más buenos profesores sus aprendizajes van mejorando. Lo cual viene a validar algo que, por cierto todos sabemos, porque si finalmente, felizmente sabemos que los profesores importan y lo que talvez es valioso desde el punto de vista, bueno, de la tarea de la evaluación, es que esto ha validado que esta forma de evaluar no está, como algunos temían o criticaban, disociada del aprendizaje de los niños. No se basa en eso, pero no está disociado de eso.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:31 [me parece muy importante que s..] (80:80) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [131 VALORACIÓN POSITIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1311 OPORTUNIDADES DE MEJORA]

No memos

me parece muy importante que se haya logrado vincular la detección de problemas en los profesores con oportunidad de desarrollo profesional, o sea, que haya planes de superación que se basen en lo que el profesor ha demostrado como su debilidad me parece a mí importante.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:32 [Yo diría que eso es algo que t..] (80:80) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3218 CONECTAN CON LA EVALUACION]

No memos

Yo diría que eso es algo que todavía admite mejorías en cuanto al vínculo que se hace entre la evaluación y las decisiones de desarrollo posterior o en los planes de superación profesional, pero al menos existe esa herramienta. Y no todos los sistemas de evaluación en el mundo tienen esa virtud, de conectar una cosa con la otra. El hecho de que los profesores que tienen dificultades mayores, insatisfactorios, se les de oportunidades, que fue un tema muy debatido acá porque había algunos que tenían esta idea bastante tajante de decir como la primera vez, fuera. Personalmente, yo creo que eso es una pésima idea porque rompe con una convicción que debe tener cualquiera que diseñe un sistema de desarrollo, de evaluación de desempeño es que se hace para que las personas mejoren y, por tanto, todo el mundo puede mejorar y hay que darle la oportunidad que mejore. Pero, por otro lado, si dando la oportunidad, y en este caso se le dan dos oportunidades consecutivas, la persona no logra superar ciertas deficiencias y como estamos hablando de una profesión que tiene que ver con una responsabilidad social muy importante, entonces, quedó una cláusula que permite el término del contrato allí y yo creo que eso equilibró razonablemente el interés del desarrollo profesional con el interés de la sociedad, me parece.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:33 [Y no todos los sistemas de eva..] (80:80) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [131 VALORACIÓN POSITIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1311 OPORTUNIDADES DE MEJORA]

No memos

Y no todos los sistemas de evaluación en el mundo tienen esa virtud, de conectar una cosa con la otra. El hecho de que los profesores que tienen dificultades mayores, insatisfactorios, se les de oportunidades,

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:34 [una convicción que debe tener ..] (80:80) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [131 VALORACIÓN POSITIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1311 OPORTUNIDADES DE MEJORA]

No memos

una convicción que debe tener cualquiera que diseñe un sistema de desarrollo, de evaluación de desempeño es que se hace para que las personas mejoren y, por tanto, todo el mundo puede mejorar y hay que darle la oportunidad que mejore.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:35 [por otro lado, si dando la opo..] (80:80) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [131 VALORACIÓN POSITIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1313 POSIBILIDAD DE ACABAR CONTRATO LABORAL]

No memos

por otro lado, si dando la oportunidad, y en este caso se le dan dos oportunidades consecutivas, la persona no logra superar ciertas deficiencias y como estamos hablando de una profesión que tiene que ver con una responsabilidad social muy importante, entonces, quedó una cláusula que permite el término del contrato allí y yo creo que eso equilibró razonablemente el interés del desarrollo profesional con el interés de la sociedad, me parece.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:37 [bueno pero es que lamentableme..] (84:84) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1421 SIN EVIDENCIAS SOBRE LA PREPARACION DISCIPLINAR]

No memos

bueno pero es que lamentablemente esa evaluación no incluyó un aspecto que también es importante, que es el conocimiento.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:38 [Pero, por otro lado creo que t..] (88:88) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1322 POSIBILIDAD DE ASOCIAR RESULTADOS DE LA EVALUACION CON BENEFICIOS ECONOMICOS]

No memos

Pero, por otro lado creo que también cuando hay consecuencias económicas directas asociadas a una evaluación de desempeño, tiende a ser también más complicado el momento de la decisión, porque entonces si en la comisión comunal está automáticamente asignando dinero con la vía de decir, yo subo a esta persona a competente, es complicado.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:39 [de los que están habilitados p..] (92:92) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [131 VALORACIÓN POSITIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1312 POSIBLE ACCESO A BENEFICIOS ECONOMICOS (AVDI)]

No memos

de los que están habilitados para rendir la prueba, estamos hablando del orden del sesenta por ciento la rinden. Y de los que la rinden aproximadamente la mitad obtiene alguno de los... un poco más de la mitad, en realidad, obtiene alguno de los niveles de... porque originalmente habían dos tramos superiores que, cuando eran sólo dos tramos estábamos cerca del 30% de profesores que lograban el beneficio económico. Y cuando se agregó el tercer tramo, que es un tramo más bajo, o sea, una vara que se bajó un peldaño para abajo, ese tramo inicial es el más masivo. Y eso permite que más del 50% sumado obtengan algún beneficio económico.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:40 [sabemos que la evaluación se i..] (96:96) (Super)

Codes: [24 LA NO PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]
[241 VALORACIÓN DEL PROFESORADO QUE SIN CAUSA JUSTIFICADA, LEGALMENTE, SE
NIEGA A SER EVALUADO] [2413 DIMENSION POLITICA SUBYACE A ESTA DECISION]
No memos

sabemos que la evaluación se instaló en el medio de un debate. Hubo una postura de crítica a la evaluación sostenida por una parte del colegio de profesores desde el inicio. Cuando yo dije que fue aprobado por una amplia mayoría, que estamos hablando del orden de dos tercios, sin embargo, hubo un tercio que se opuso y el grupo que estaba en esa postura es el que posteriormente ganó la presidencia del colegio. De manera que, en los últimos años hemos tenido un colegio que, en general, ha tenido esa crítica más dura frente a la evaluación. No la ha planteado de manera tan tajante. De hecho, el presidente cuando fue elegido, casi inmediatamente pidió a los profesores que no entregaran el portafolio en aquel año. Eso no ocurrió, y en los años siguientes ya no lo ha solicitado. O sea, en otras palabras se ha buscado, se ha atenuado un poco al menos la dureza pública del cuestionamiento. Pero, entonces, como hay un número de profesores que han adherido a esa crítica, ellos se han mantenido como rebeldes. El riesgo de la rebeldía, lamentablemente, está con las consecuencias legales, porque los profesores no pueden dejar de evaluarse y si son rebeldes, automáticamente se les califica como insatisfactorios. Y después de tres veces que eso ocurre pierden el empleo, entonces, eso ha desincentivado severamente la rebeldía, de hecho la rebeldía, ocurre... hay un número de profesores que lo hacen, pero no se sostiene nítidamente en el tiempo.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:41 [Sí, evidentemente, debería ser..] (100:100) (Super)

Codes: [24 LA NO PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]
[242 PROPUESTAS PARA SENSIBILIZAR AL PROFESORADO QUE SIN CAUSA JUSTIFICADA,
LEGALMENTE, SE NIEGA A SER EVALUADO] [2421 DIALOGOS PROFESIONALES DIRIGIDOS
POR SUPERIORES JERARQUICOS]
No memos

Sí, evidentemente, debería ser primariamente a través de instancias locales. Yo creo que esto no es un tema... claro, hay una dimensión política en esto, pero también creo que es una oportunidad de conversación profesional al interior del establecimiento. O sea, de nuevo, yo veo a los directores, el tipo de directores que queremos tener, como personas capaces de conversar profesionalmente con sus profesores y hacerles ver la necesidad de un sistema de evaluación, que las críticas que se puedan levantar frente a la evaluación se pueden, evidentemente, procesar aún si uno participa en este sistema y es talvez más legítimo criticar un sistema cuando uno participa en él que cuando uno se niega a participar.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:42 [en la medida que los planes se..] (104:104) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON
RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]
No memos

en la medida que los planes se concentran en fortalecer aquello que los profesores han demostrado tener como debilidad y si, como hemos visto, los profesores que están por

encima de esa condición, o sea, los que son evaluados como competentes y destacados lo hacen mejor y también eso se refleja en los aprendizajes de los niños, entonces, uno diría, conceptualmente se ve bien orientado. El problema de fondo de esto es uno, es el grado en el cual efectivamente el plan de superación profesional cumple el objetivo para el cual está concebido, en otras palabras, uno puede decir, bueno, globalmente el profesor tiene problemas en el ámbito de la evaluación. Pero, hay una sintonía fina que hacer allí y esto se hace a través de múltiples proveedores, entonces...

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:43 [Eso se hace... yo no manejo exac..] (108:108) (Super)
Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]
No memos

Eso se hace... yo no manejo exactamente el tema de cómo eso se administra. Lo administran los municipios por lo pronto. Sí, ellos son los que contratan estos servicios, me parece a mí que se hace a través de algún tipo de concurso público. Los oferentes son muchos: locales, nacionales algunos, son varias universidades, o sea, la calidad seguramente es heterogénea. Entonces, todo eso significa que en definitiva el impacto preciso de esta intervención seguramente no es tan grande como uno quisiera que fuera. Pero, por lo menos, si uno consiguiera motivar adecuadamente a los profesores que van a ser sometidos a este tipo de apoyo, eso es un elemento clave porque también está el problema de que muchas veces los profesores llegan de mala gana a esto. O sea, no les ha gustado ser calificados como lo han sido, o se sienten amenazados, por eso están en un estado emocional negativo, viene esta necesidad legal de someterse a un plan, o sea, hay un ambiente, un contexto que a veces no favorece que esa intervención sea positiva. Es distinto cuando un profesor dice "yo quiero ir a formarme en este aspecto" que cuando le dicen "oiga, usted tiene que ir a formarse en este aspecto". Ya, pero ahí es difícil conciliar esas dos cosas porque, por otro lado, si hemos detectado que tiene ese problema es legítimo que alguien le diga "oiga, por favor preocúpese de mejorar eso".

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:45 [Uno podría decir bueno, el MBE..] (112:112) (Super)
Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [121 VALORACIONES DEL MBE COMO REFERENTE PARA EL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1213 ES FLEXIBLE, SE PUEDE MODIFICAR]
No memos

Uno podría decir bueno, el MBE igual merece ser revisado y actualizado, sí, perfecto. Y tal vez uno podría esperar que se pudieran precisar aspectos de él. Te doy un ejemplo, cuando se habla en el primer dominio de que el profesor esté suficientemente preparado, bueno eso no llega al punto de decir qué significa estar suficientemente preparado. Y tal vez ahí necesitamos un poco más de claridad definiendo con precisión qué significa preparar bien a un profesor de matemática, de educación física, de historia. Eso no lo hemos tenido.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:47 [El profesor sabe exactamente q..] (120:120) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [14111
BASADO EN ESTANDARES EXPLICITOS]

No memos

El profesor sabe exactamente qué aspectos del Marco son relevantes para una determinada tarea del portafolio. Si hiciera el mismo proceso que nosotros hacemos, seguramente concluiría muy parecido a lo que nosotros concluimos sobre qué es lo que se esperaría de un profesor que lo hace bien. Evidentemente, ahí hay un grado de incertidumbre. Porque el profesor dirá bueno, pero cuán alta es la vara, o cuán baja es la vara, pero la pregunta es para mí, si a mí me dicen que para hacer una buena clase yo tengo que asegurarme de que estoy atendiendo a mis estudiantes, prestándole atención a sus intervenciones, haciendo seguimiento sobre ellas, etc. ya, o yo he desarrollado la habilidad para trabajar de esa manera o no saco mucho con tener la pauta que me dice cómo eso se... “Me están mirando con una pauta y yo... ahora ¡ah! ¿qué hago?” No, no funciona así, porque si no eso robotizaría un poco la tarea docente, que se supone que es un desempeño integrado. Entonces, el punto es, en la medida que el profesor internaliza los estándares se da cuenta de lo que se espera de un buen docente y trabaja en torno a eso, naturalmente que le va a ir bien, sin necesidad de que conozca exactamente en la rúbrica cuál es la distinción entre ser competente y destacado en este aspecto, creo yo.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:48 [La fortaleza principal, creo y..] (21:21) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1418
SE SUSTENTA EN EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO]

No memos

La fortaleza principal, creo yo, es el hecho que está centrado en evidencias sobre el desempeño, lo más cercano que podemos tener del desempeño directo del docente. Esto es, no es solamente una referencia u opinión que terceros puedan tener, por ejemplo, los directores, sino que miramos en concreto cómo el profesor se desempeña en el aula, hay una filmación de una hora de clase. El profesor entrega muestras o ejemplos de cómo lo hace. Cómo planifica, cómo evalúa, cómo reflexiona. Eso es analizado por pares, por tanto, estamos anclando la evaluación, lo más que es posible, dada la metodología y la tecnología disponible para una evaluación masiva en evidencias de desempeño. Pero además, eso se complementa con otras perspectivas. Hay un par que entrevista y evalúa, hay un superior jerárquico que emite un informe y la propia persona también hace un informe propio. Creo que todo eso representa virtudes del sistema,

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:49 [es un sistema que además tiene..] (21:21) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[14111 BASADO EN ESTANDARES EXPLICITOS]

No memos

es un sistema que además tiene otra cualidad importante y es que se basa en un marco explícito de estándares. O sea, previo a la evaluación se había acordado en Chile, un sistema de estándares para el desempeño docente que es el Marco para la Buena Enseñanza.

Creo que eso es indudablemente un antecedente clave para entender que la evaluación tenga este carácter constructivo porque sólo así ha sido posible decir explícitamente qué es lo que se quiere evaluar, qué es lo que se considera un buen desempeño y se ha podido legitimar entonces el tipo de dispositivo de evaluación.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:51 [yo personalmente creo que todo..] (25:25) (Super)
Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
No memos

yo personalmente creo que todos los sistemas de evaluación tienen que ser sometidos a un permanente ajuste, o sea, monitoreo y revisión. En el caso de la evaluación del desempeño, por lo pronto sabemos que hay aspectos que no fueron parte del acuerdo político que condujo a la evaluación, particularmente quedó fuera evidencias sobre el grado de preparación de los profesores. O sea, no hay un instrumento que nos diga, dentro del sistema de evaluación docente, cuán preparado está el docente ni en el aspecto disciplinario ni en el aspecto pedagógico. Nosotros tenemos medidas de desempeño que indirectamente nos pueden decir si la persona está o no bien preparada, pero el conocimiento particularmente disciplinario es algo que es más difícil de juzgar a partir de este tipo de herramientas. Entre paréntesis, se logró agregar una medición de evaluación sobre el conocimiento disciplinario con la prueba AVDI. Pero que es una herramienta complementaria a la evaluación, se basa en la evaluación, pero no es parte de la evaluación. Entonces, uno podría decir que esa es una limitación.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:53 [En el caso de la evaluación de..] (25:25) (Super)
Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[1421 SIN EVIDENCIAS SOBRE LA PREPARACION DISCIPLINAR]
No memos

En el caso de la evaluación del desempeño, por lo pronto sabemos que hay aspectos que no fueron parte del acuerdo político que condujo a la evaluación, particularmente quedó fuera evidencias sobre el grado de preparación de los profesores. O sea, no hay un instrumento que nos diga, dentro del sistema de evaluación docente, cuán preparado está el docente ni en el aspecto disciplinario ni en el aspecto pedagógico. Nosotros tenemos medidas de desempeño que indirectamente nos pueden decir si la persona está o no bien preparada, pero el conocimiento particularmente disciplinario es algo que es más difícil de juzgar a partir de este tipo de herramientas. Entre paréntesis, se logró agregar una medición de evaluación sobre el conocimiento disciplinario con la prueba AVDI. Pero que es una herramienta complementaria a la evaluación, se basa en la evaluación, pero no es parte de la evaluación. Entonces, uno podría decir que esa es una limitación.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:54 [creo que una evidencia sobre e..] (41:41) (Super)
Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
No memos

creo que una evidencia sobre el conocimiento de los profesores sería mejor que fuera parte integral de la evaluación y no una herramienta posterior, creo que yo revisaría el rol de la autoevaluación. Y creo que en el caso de los directores, buscaría que los directores participen en la evaluación de una manera más comprometida, más activa, no sólo emitiendo un informe, sino que al menos en el año en que los profesores son evaluados, teniendo algo así como una conversación inicial que tenga que ver con explicitación de metas de desempeño y luego un cierre donde el director monitorea esto, emite un informe y que ojala eso sea acompañado posteriormente por una conversación, también profesional, o sea, no hay nada que impida, aunque el sistema sea nacional, que ese informe no pueda ser usado como una herramienta de trabajo del director con los profesores, cosa que, en general, no ocurre. Al menos esos ajustes yo los vería deseables.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:55 [creo que una evidencia sobre e..] (41:41) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1431 INCLUIR PRUEBA DE CONOCIMIENTOS DISCIPLINARES]

No memos

creo que una evidencia sobre el conocimiento de los profesores sería mejor que fuera parte integral de la evaluación y no una herramienta posterior,

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:56 [creo que yo revisaría el rol d..] (41:41) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

creo que yo revisaría el rol de la autoevaluación.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:57 [creo que en el caso de los dir..] (41:41) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1433 CAMBIAR EL ROL DE LOS AGENTES]

No memos

creo que en el caso de los directores, buscaría que los directores participen en la evaluación de una manera más comprometida, más activa, no sólo emitiendo un informe, sino que al menos en el año en que los profesores son evaluados, teniendo algo así como una conversación inicial que tenga que ver con explicitación de metas de desempeño y luego un cierre donde el director monitorea esto, emite un informe y que ojala eso sea acompañado posteriormente por una conversación, también profesional, o sea, no hay nada que impida, aunque el sistema sea nacional, que ese informe no pueda ser usado como una herramienta de trabajo del director con los profesores, cosa que, en general, no ocurre.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:58 [Lo vive con preocupación, lo v..] (54:54) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

Lo vive con preocupación, lo vive con ansiedad,

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:59 [lo vive con una sensación de s..] (54:54) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2312 SOBRECARGA LABORAL]

No memos

lo vive con una sensación de sobrecarga. Eso nos llega...

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:60 [Exactamente... ellos... bueno, evi..] (58:58) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

Exactamente... ellos... bueno, evidentemente es una actividad extra en el año en que tienen que ser evaluados. O sea, hay que enterarse, o sea, informarse de... el portafolio no es el mismo todos los años, o sea, se va ajustando, se va adaptando, y haciéndole modificaciones sistemáticamente. Los profesores tienen que volver a mirarlo, tienen que trabajar de una manera más concienzuda, o sea, sabemos que el portafolio no es un reflejo del desempeño medio, es de un desempeño superior, porque las personas están durante ese trabajo especialmente preocupadas de hacer todo lo mejor posible. Y eso demanda más energía y esfuerzo. Es como lo que nos pasa a cualquiera de nosotros que cuando queremos preparar, especialmente una clase, dedicamos mucho más tiempo que cuando hacemos una clase sin tanta preparación. Entonces, sobrecarga de tiempo, ansiedad por el resultado y, en algunos casos cuando a los profesores no les ha ido bien previamente, bueno, mayor temor. Eso pasa. Y yo creo que eso es, insisto, inevitable con cualquier sistema de evaluación del desempeño.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:61 [Exactamente... ellos... bueno, evi..] (58:58) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2312 SOBRECARGA LABORAL]

No memos

Exactamente... ellos... bueno, evidentemente es una actividad extra en el año en que tienen que ser evaluados. O sea, hay que enterarse, o sea, informarse de... el portafolio no es el mismo todos los años, o sea, se va ajustando, se va adaptando, y haciéndole modificaciones sistemáticamente. Los profesores tienen que volver a mirarlo, tienen que trabajar de una manera más concienzuda, o sea, sabemos que el portafolio no es un reflejo del desempeño medio, es de un desempeño superior, porque las personas están durante ese trabajo especialmente preocupadas de hacer todo lo mejor posible. Y eso demanda más energía y esfuerzo.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:62 [sobrecarga de tiempo,] (58:58) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2311 FALTA DE TIEMPO PARA DESARROLLAR INSTRUMENTOS]

No memos

sobrecarga de tiempo,

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:63 [ansiedad por el resultado] (58:58) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

ansiedad por el resultado

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:64 [en algunos casos cuando a los ..] (58:58) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

en algunos casos cuando a los profesores no les ha ido bien previamente, bueno, mayor temor. Eso pasa. Y yo creo que eso es, insisto, inevitable con cualquier sistema de evaluación del desempeño.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:65 [yo no veo que la evaluación se..] (62:62) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [131 VALORACIÓN POSITIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1311 OPORTUNIDADES DE MEJORA]

No memos

yo no veo que la evaluación se agote en sí misma, no sólo porque las consecuencias son formales, por ejemplo, un profesor básico e insatisfactorio se le va a pedir que participe en un plan de superación,

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:66 [Estamos hablando de algo que e..] (75:75) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES] [312 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES BÁSICO E INSATISFACTORIO] [3121 MAL EVALUADOS DIFICULTAN EL APRENDIZAJE]

No memos

Estamos hablando de algo que es relativo, o sea, por supuesto que estamos diciendo aquellos que tienen competencias mayores demostradas lo hacen mejor, por tanto, los que están por debajo de eso lo hacen peor, sí, esa es la consecuencia lógica.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:67 [el hecho de que los profesores..] (80:80) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [131 VALORACIÓN POSITIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1312 POSIBLE ACCESO A BENEFICIOS ECONOMICOS (AVDI)]

No memos

el hecho de que los profesores que lo hayan hecho bien, tengan la oportunidad de obtener un beneficio, a través del AVDI, también me parece adecuado,

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:68 [en la medida que los planes se..] (104:104) (Super)

Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3211 CONTRIBUYEN A MEJORAR EL APRENDIZAJE]

No memos

en la medida que los planes se concentran en fortalecer aquello que los profesores han demostrado tener como debilidad y si, como hemos visto, los profesores que están por encima de esa condición, o sea, los que son evaluados como competentes y destacados lo hacen mejor y también eso se refleja en los aprendizajes de los niños, entonces, uno diría, conceptualmente se ve bien orientado.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:69 [El problema de fondo de esto e..] (104:104) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3229 MULTIPLICIDAD DE PROPUESTAS DE TRABAJO NO SIEMPRE FAVORECE LA CALIDAD]

No memos

El problema de fondo de esto es uno, es el grado en el cual efectivamente el plan de superación profesional cumple el objetivo para el cual está concebido, en otras palabras, uno puede decir, bueno, globalmente el profesor tiene problemas en el ámbito de la evaluación. Pero, hay una sintonía fina que hacer allí y esto se hace a través de múltiples proveedores, entonces...

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:70 [Eso se hace... yo no manejo exac..] (108:108) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3229 MULTIPLICIDAD DE PROPUESTAS DE TRABAJO NO SIEMPRE FAVORECE LA CALIDAD]

No memos

Eso se hace... yo no manejo exactamente el tema de cómo eso se administra. Lo administran los municipios por lo pronto. Sí, ellos son los que contratan estos servicios, me parece a mí que se hace a través de algún tipo de concurso público. Los oferentes son muchos: locales, nacionales algunos, son varias universidades, o sea, la calidad seguramente es heterogénea.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:71 [en definitiva el impacto preci..] (108:108) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3224 SIN REPERCUSIONES PARA EL PROFESORADO]

No memos

en definitiva el impacto preciso de esta intervención seguramente no es tan grande como uno quisiera que fuera.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:72 [si uno consiguiera motivar ade..] (108:108) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3227 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA DEL PROFESORADO OBSTACULIZA SU EFECTIVIDAD]

No memos

si uno consiguiera motivar adecuadamente a los profesores que van a ser sometidos a este tipo de apoyo, eso es un elemento clave porque también está el problema de que muchas veces los profesores llegan de mala gana a esto. O sea, no les ha gustado ser calificados como lo han sido, o se sienten amenazados, por eso están en un estado emocional negativo, viene esta necesidad legal de someterse a un plan, o sea, hay un ambiente, un contexto que a veces no favorece que esa intervención sea positiva. Es distinto cuando un profesor dice “yo quiero ir a formarme en este aspecto” que cuando le dicen “oiga, usted tiene que ir a formarse en este aspecto”.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:73 [en la evaluación docente cuand..] (112:112) (Super)

Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS]

No memos

en la evaluación docente cuando los profesores reciben el material reciben una copia del MBE, o sea, se reimprimen, entiendo que ahora porque ya algunos profesores decían “oiga, pero si ya me lo mandaron para qué me lo mandan de nuevo”. O sea, los que están siendo re evaluados parece que ya no se les está volviendo a mandar, pero está disponible en varios lados. En la página Web de Docentemás, pero también está en el Ministerio, en el CPEIP, es decir, fácil de encontrar. Ha sido parte de los documentos que las escuelas formadoras de profesores del país han estado usando. O sea, por lo menos profesores formados recientemente, yo creo que todas las escuelas, en algún momento han usado el MBE o lo han entregado a sus docentes.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:74 [en la evaluación docente cuand..] (112:112) (Super)

Codes: [121 VALORACIONES DEL MBE COMO REFERENTE PARA EL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1212 ESTA DISPONIBLE EN VARIOS SOPORTES]

No memos

en la evaluación docente cuando los profesores reciben el material reciben una copia del MBE, o sea, se reimprimen, entiendo que ahora porque ya algunos profesores decían “oiga, pero si ya me lo mandaron para qué me lo mandan de nuevo”. O sea, los que están siendo re evaluados parece que ya no se les está volviendo a mandar, pero está disponible en varios lados. En la página Web de Docentemás, pero también está en el Ministerio, en el CPEIP, es decir, fácil de encontrar.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:75 [Ha sido parte de los documento..] (112:112) (Super)

Codes: [121 VALORACIONES DEL MBE COMO REFERENTE PARA EL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1212 ESTA DISPONIBLE EN VARIOS SOPORTES]
No memos

Ha sido parte de los documentos que las escuelas formadoras de profesores del país han estado usando. O sea, por lo menos profesores formados recientemente, yo creo que todas las escuelas, en algún momento han usado el MBE o lo han entregado a sus docentes.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:76 [Yo creo que definitivamente es..] (37:37) (Super)

Codes: [1411 ESTANDARIZADO]

No memos

Yo creo que definitivamente eso es una cualidad, no es un defecto. El tema de un sistema que tiene una pretensión de ser un sistema nacional, es que tiene que dar razonables garantías de que los profesores en distintos lugares, regiones, en distintos ámbitos, en distintos sectores de aprendizaje son juzgados con varas parecidas. Cuando eso no ocurre se produce una desatención primero y después un franco rechazo a los sistemas porque la gente percibe que esas disparidades son en el fondo injustas. Y la percepción de injusticia termina por destruir cualquier sistema de evaluación. Así que en eso no tengo ninguna duda que... porque eso es una discusión que ha ocurrido, o sea, indirectamente hay un riesgo de que eso ocurra cada vez que uno pone mucha presión,

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:77 [mucho énfasis en descentraliza..] (37:37) (Super)

Codes: [1417 EJECUCION CENTRALIZADA]

No memos

mucho énfasis en descentralizar la evaluación, que se ha dicho muchas veces acá en Chile: descentralicemos la evaluación. Pero hay experiencias internacionales que nos muestran que cuando se descentraliza fuertemente, se traslada incluso a nivel de escuela, pero hay consecuencias nacionales, como es el caso de Portugal, ahí al lado de España, se producen grandes problemas con la evaluación justamente porque los profesores perciben ah, por qué en esa ciudad son mucho más blandos que aquí o en esa escuela son más blandos que aquí, con lo cual, en este caso, porque las pautas de corrección son nacionales, porque por ejemplo, los vídeos los miran en un solo lugar profesores entrenados, pero que no son localmente entrenados, entonces tienen la capacidad de juzgar profesores de cualquier parte del país con las mismas varas.

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:78 [en el año de la evaluación, es..] (62:62) (Super)

Codes: [1414 PERMITE VIVENCIAR UN PROCESO]

No memos

en el año de la evaluación, es inevitablemente parte de un proceso; porque es un año distinto, en que una serie de eventos tienen que estar pensados y preparados para poder acomodar entre medio la evaluación

P 3: ENTREVISTA_3_DETA.rtf - 3:79 [la evaluación puede ser un fac..] (62:62) (Super)

Codes: [1415 CONLLEVA A LA AUTOCRITICA PROFESIONAL PARA MEJORAR]

No memos

la evaluación puede ser un factor o una oportunidad más profunda de autoanálisis, de autoevaluación, de autorregulación de los profesores que les oriente a tomar decisiones de desarrollo profesional.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:1 [Que es fundamental. Es fundame..] (25:25) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1412 EXISTENCIA]

No memos

Que es fundamental. Es fundamental porque resulta que hasta ahora siempre se ha hecho hincapié en que hay que invertir en, principalmente en infraestructura, y yo creo que no pasa por ahí mejorar en el tema educacional, sino que pasa, principalmente, por invertir en los profesores, buenos profesores, aunque tú tengas un lápiz y una pizarra le va a ir bien a los alumnos, que son profesores comprometidos, en cambio, si tú llenas los colegios con data, con notebook, no sé, con todo lo que quieras, pero eso no significa que haya calidad en el aula. Porque muchas veces eso suple la labor del profesor que es fundamental. Entonces, creo que esto es un primer paso para lo fundamental, que es que los profesores sepan que van a ser evaluados y que sea una obligación, no solamente en los colegios públicos, sino que en los colegios subvencionados y de los privados también. A pesar que uno ve que en los privados, en general, siempre hay supervisión.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:2 [La fortaleza es que es el únic..] (29:29) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [14110 UNICIDAD]

No memos

La fortaleza es que es el único sistema que tenemos hasta hoy día. Esa es la principal fortaleza.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:5 [La clase la puedes pautar comp..] (33:33) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2113 CLASE FILMADA NO REPRESENTA TRABAJO COTIDIANO]

No memos

La clase la puedes pautar completa,

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:6 [se le da demasiado valor a las..] (33:33) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [223 CONSIDERACIÓN EXCESIVA DE LA PUNTUACIÓN DE ALGUNOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS]

No memos

se le da demasiado valor a las entrevistas de los pares y a las entrevistas de los que están encargados de la administración o la dirección de los colegios. Entonces, yo pienso que lo fuerte deberían ser el tema de la planificación y el tema de la clase. Pienso que el resto podría ser no sé, un diez por ciento a todo reventar, pero el ochenta, incluso el noventa por ciento debería estar concentrado en esto y a pesar de que uno ve que también tiene debilidades porque tú te puedes tomar todo el tiempo del mundo para hacerlo. La clase la puedes pautar completa, pero eso es mucho mejor a esta famosa entrevista entre los pares, evaluación entre los pares...

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:7 [yo pienso que lo fuerte debería..] (33:33) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

yo pienso que lo fuerte deberían ser el tema de la planificación y el tema de la clase. Pienso que el resto podría ser no sé, un diez por ciento a todo reventar, pero el ochenta, incluso el noventa por ciento debería estar concentrado en esto

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:8 [tú te puedes tomar todo el tie..] (33:33) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2112 EXCESO DE TIEMPO PARA DESARROLLAR PORTAFOLIO]

No memos

tú te puedes tomar todo el tiempo del mundo para hacerlo.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:9 [Depende mucho del profesor. Ha..] (37:37) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2113 CLASE FILMADA NO REPRESENTA TRABAJO COTIDIANO]

No memos

Depende mucho del profesor. Hay profesores que no pautan nada y que son así como choros. “esta es mi realidad, yo la quiero mostrar”. Y en cambio, hay otros que tú te das cuenta que, por ejemplo, tenían la mitad del curso porque seguramente dejaban fuera a todos los alumnos que causaban problemas adentro de la sala. Creo que, en general, los profesores antiguos pautaban más las clases, en cambio, los profesores nuevos eran: “bueno así soy, estoy empezando, esta es mi realidad”. Pero había unos muy pautados. Y había otras que tú veías, por ejemplo, el caso de una profesora de aquí de Concepción que trabajaba en X, encantadora, se notaba que era muy buena profesora, pero no tenía dominio de grupo. Y también no pautó absolutamente nada, es lo que ella hace, se notó inmediatamente. Ya tú después de ver, no sé ciento cincuenta videos, tenías clarito cuando los profesores tenían todo arreglado. Incluso quienes contestaban, tú te das cuenta al tiro que

todo eso está arreglado. Esta profesora, por ejemplo, yo encontraba que era una espectacular profesora, pero le fue mal porque los alumnos aportillaron su clase, o sea, una pena.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:10 [la pauta es tan clara también,..] (37:37) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [222 VALORACIÓN DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DE LA CLASE FILMADA] [2221 PAUTA DE OBSERVACION ADECUADA]

No memos

la pauta es tan clara también, que encuentro que es una muy buena pauta, la pauta de observación que uno tiene que hacer, seguir. Encuentro que es tan clara que bueno, uno dice bueno, ahí la pena era que la tuve que, en varias oportunidades, tuve que declarar que ella era básica o incompetente, pero así es.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:13 [quizá lo que yo le agregaría e..] (45:45) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

quizá lo que yo le agregaría es que de repente lo que nosotros hacemos, pero yo creo que es muy difícil, la idea es llegar de improviso a la sala de clases, pero eso es imposible. Quizá lo que se podría hacer es que se le agregara una evaluación extra y eso fuera dentro de tu clase. Ahí podría ser un par o podría ser incluso no sé, alguien del consejo de dirección o del consejo académico que pueda ir a tu clase y ver la sala. Entonces, después ellos envían un informe y uno podría compararlo con lo que ve en esta clase grabada y comparar. O sea, a lo mejor ahí sería bueno y tendría más profundidad. Porque lo que uno ve es que ellos... a ti te piden una planificación de una clase, pero no es normalmente lo que hacen los profesores.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:14 [a ti te piden una planificació..] (45:45) (Super)

Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [123 VALORACION NEGATIVA DEL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1232 CLASE FILMADA]

No memos

a ti te piden una planificación de una clase, pero no es normalmente lo que hacen los profesores.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:18 [La gran mayoría mucho nervio, ..] (53:53) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

La gran mayoría mucho nervio, pero yo creo que lo que más les preocupa es la falta de tiempo para prepararlo, me da la impresión que ese es el tema. Ahora, yo creo que eso se

podría arreglar fácilmente. Que quizá con los profesores que son evaluados durante el mes de agosto, por ejemplo, ese mes disminuyeran sus horas de clase para que puedan preparar esto, pero, o sea, si la realidad no debiera ser diferente a lo que es el común de todos los días, entonces yo pienso que tal cual. Se puede ir mejorando un poco, pero es lo que hay. Esas son las condiciones, pero que hay nervio, hay nervio, o sea, uno lo ve de todos lados. Los profesores parten su clase muy nerviosos, después se relajan, pero durante toda la clase hay nervio, o sea, se nota en los alumnos como... yo creo que no se relajan.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:19 [yo creo que eso se podría arre..] (53:53) (Super)

Codes: [235 PROPUESTAS PARA SUPERAR LAS DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [2351 DISMINUCION DE LA CARGA HORARIA DEL DOCENTE]

No memos

yo creo que eso se podría arreglar fácilmente. Que quizá con los profesores que son evaluados durante el mes de agosto, por ejemplo, ese mes disminuyeran sus horas de clase para que puedan preparar esto, pero, o sea, si la realidad no debiera ser diferente a lo que es el común de todos los días, entonces yo pienso que tal cual.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:20 [La gran mayoría mucho nervio,] (53:53) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

La gran mayoría mucho nervio,

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:21 [yo creo que lo que más les pre..] (53:53) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2311 FALTA DE TIEMPO PARA DESARROLLAR INSTRUMENTOS]

No memos

yo creo que lo que más les preocupa es la falta de tiempo para prepararlo, me da la impresión que ese es el tema.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:22 [pero que hay nervio, hay nervi..] (53:53) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

pero que hay nervio, hay nervio, o sea, uno lo ve de todos lados. Los profesores parten su clase muy nerviosos, después se relajan, pero durante toda la clase hay nervio, o sea, se nota en los alumnos como... yo creo que no se relajan.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:23 [en general, mucho nervio.] (57:57) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]
No memos

en general, mucho nervio.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:24 [Como un suceso. Principalmente..] (61:61) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2313 SUCESO ALEJADO EN EL TIEMPO]

No memos

Como un suceso. Principalmente como un suceso porque es como lo extra que tiene que hacer en el año, porque allí tiene que planificar, porque ahí tiene que preparar la clase, o sea, un suceso, que ojala él se lo pudiera sacar de encima, que cuando le corresponde yo creo que en su gran mayoría es así. En general, los profesores en Chile no estamos acostumbrados a una evaluación constante y permanente. Por lo tanto, es un suceso.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:25 [En general, los profesores en ..] (61:61) (Super)

Codes: [234 ASPECTOS RELATIVOS A LA CULTURA EVALUATIVA] [2341 INEXISTENCIA DE CULTURA EVALUATIVA]

No memos

En general, los profesores en Chile no estamos acostumbrados a una evaluación constante y permanente.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:26 [Yo creo que sí, yo creo que es..] (65:65) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN]

No memos

Yo creo que sí, yo creo que es muy legítimo porque ocurre también en todas las otras carreras. O sea, yo pienso que esto debiera significar para un profesor bien evaluado... debería significar un buen sueldo, una mejor carrera profesional, que se destaque. No el más destacado, sino que también el que está en el grupo. Oye, si aquí los que hacen Educación somos todos, por lo tanto, el que está en el medio también tiene que ser destacado. Y que signifique esto mejorar los sueldos, yo creo que ahí con mayor razón para el profesor va a ser esto ya un algo extra, algo más, no extra, sino algo más dentro de lo que significa ser un buen docente, entonces, tiene que estar estrechamente ligado a eso.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:27 [Sí, bueno, porque prepara mejo..] (69:69) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES] [311 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES COMPETENTE Y DESTACADO] [3111 BIEN EVALUADOS FAVORECEN EL APRENDIZAJE]

No memos

Sí, bueno, porque prepara mejor sus clases, se nota que... en general, uno ve a los mejores profesores, los destacados y los competentes son profesores que se nota que están acostumbrados a preparar su clase y logran mucho. Por ejemplo, la metacognición tiene una estrecha relación con los alumnos, se nota inmediatamente que el clima en el aula favorece el aprendizaje, o sea, uno ahí, inmediatamente, puede determinar que un buen profesor logra buen aprendizaje.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:28 [Porque ahí está el tema que no..] (73:73) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2113 CLASE FILMADA NO REPRESENTA TRABAJO COTIDIANO]

No memos

Porque ahí está el tema que nos pasa, es el tema de lo pautada que esté la clase. Y los alumnos si son alumnos que libremente están, o sea, que corresponden y no se elijan a los mejores y son esos los que van a estar en la clase, que incluso en alguna oportunidad podría pasar.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:29 [Debiera ser. Ahora, lo que pas..] (77:77) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES] [312 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES BÁSICO E INSATISFACTORIO] [3122 MAL EVALUADOS NO NECESARIAMENTE DIFICULTAN EL APRENDIZAJE]

No memos

Debiera ser. Ahora, lo que pasa es que también eso, tú piensas que fue un momento, un curso, un tema y, a lo mejor, lo que suele pasar es que justo el tema que eligió no era el correcto, el curso no era el correcto, que no estaba bien el profesor, entonces, yo pienso que, en general, debería cumplirse la regla. Pero, yo he visto el otro lado, yo he visto profesores que fueron evaluados como básicos e incompetentes, que yo los he visto a ellos, he hablado con ellos y ellos, en general, o sea tú los ves que se nota que son buenos profesores, que quieren mucho su carrera, que quieren mucho a sus alumnos, entonces también no sería tan tajante. Ahora, lo contrario sería más. Que yo creo que ahí hay algo que es fundamental sí, que es el hecho de que tú vuelves a ser evaluado. Por lo tanto, si ya una segunda vez vuelves a quedar en básico e insatisfactorio yo creo que ahí ya, o sea, frente a la segunda oportunidad... la primera vez puede pasar todo esto que yo te digo, pero si una segunda vez vuelve a pasar lo mismo, uno dice: "no, aquí pasa algo raro". Y frente a eso, yo creo que los gobiernos tienen que tomar decisiones. No pueden, imagínate el daño que hace a cuántas generaciones. Entonces, ahí yo pienso que deben ser... hay que dar segunda oportunidad, perfecto, pero después ya no.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:30 [El dinero, yo encuentro que es..] (85:85) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN]

No memos

El dinero, yo encuentro que está bien, pero me preocupa más el hecho de que los profesores que salen básicos e incompetentes porque a estos profesores se les da otra oportunidad, después de nuevo se les manda a no sé qué, entonces, es mucho el tiempo y siguen en el aula. Lo que yo haría “bueno, te fue mal, perfecto, te preparo para que des la prueba el año siguiente, pero no te mando al aula. Y después de eso si sale bien va al aula usted”. ¿Viste? Entonces el resto uno sabe que está bien, claro, si te dan premios y eso significa plata o si tú te preparas para esta prueba y te va re bien perfecto, pero a mí me preocupa más el otro lado. La cantidad de profesores que sale... que no es alto en porcentaje porque yo he visto en Docente Más, porcentualmente es muy bajo, entonces tiene que ser...

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:31 [Yo encuentro que se les tiene ..] (89:89) (Super)

Codes: [24 LA NO PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [241 VALORACIÓN DEL PROFESORADO QUE SIN CAUSA JUSTIFICADA, LEGALMENTE, SE NIEGA A SER EVALUADO] [2412 EN CONTRA DE PROFESORES QUE DECIDEN NO EVALUARSE]

No memos

Yo encuentro que se les tiene que obligar, o sea, el que no quiere que se vaya. Esa es la realidad de la educación chilena, tiene que ser evaluado porque no hay quien se escape, en este caso, por ahora, todos los municipales, por lo tanto, “usted no quiere, ahí tiene la puerta, váyase”. Eso es lo que te dicen en una empresa. En una empresa si a ti no te va bien o si tú te niegas a hacer lo que te dicen tienes que irte. Y tiene que ser así.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:32 [Lo que pasa es que depende. Pr..] (93:93) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

No memos

Lo que pasa es que depende. Primero, depende de la municipalidad, depende de los planes, depende de la institución que se haya adjudicado esos planes y también depende de los mismos docentes con las ganas que llegan de mejorar o de trabajar. Porque uno ve que la primera vez, o sea, yo he visto, llegan literalmente “pateando la perra”, enojados, que cómo los obligan, que ellos saben todo, que es lo que suele pasar con lo que es el magisterio. O sea, que llegan enojados, “qué me van a enseñar ustedes, por favor, miren lo que yo sé”. Ahora, en general, debieran ayudar (a mejorar el aprendizaje). Por eso, es fundamental que las municipalidades exijan mucho a estas empresas.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:33 [Ellos proponen y la municipali..] (97:97) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

No memos

Ellos proponen y la municipalidad acepta. Ahora, lo que pasa es que la municipalidad termina determinando esto no por la calidad, sino que por la plata. Entonces, ahí está el detalle. Porque yo he sabido, que por ejemplo, aquí en el mismo Concepción, en varias

oportunidades, o sea, han sido varias empresas las que se han adjudicado esto y no han sido lo mejor. Porque los mismos profesores te lo dicen. Habría que primero empezar, yo creo que eso es fundamental, que los profesores conozcan el proceso de la evaluación docente, en segundo lugar, que sean profesores que estén en el aula, y en tercer lugar, que trabajen para lo que el profesor necesita. De lo contrario, no sirve, entonces esas son las tres condiciones que debieran considerar en las municipalidades para tomar estas empresas, no cuánto me cobra. Porque si parte de esa base pueden mandar cualquiera y no es la idea. Entonces, incluso yo diría que estas instituciones que salen bien evaluadas en base a eso, debieran entre las mismas municipalidades pasarse el dato y ver que esto es bueno para los profes. Lo que yo creo es que falta también la relación que existe entre los que hicieron el curso con esta empresa y después cómo les fue en el tema de la misma evaluación, entonces si les fue bien, oye, es una empresa que me da confianza.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:34 [Son obligados, no les gusta. Y..] (101:101) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]
No memos

Son obligados, no les gusta. Yo creo que hay que compaginarlo mucho mejor con el tema tiempo de los profesores. O sea, si yo lo comando tengo que ver su horario y no pedirles que se arreglen ellos como puedan, con quién dejar sus cursos, no sé qué, si no “oye, mira, te fue mal, yo te voy a dar esta oportunidad, por lo tanto, yo te voy a sacar las horas de la tarde para que tú vayas bien y tranquilo. Voy a contratar a otro profesor para que supla tus horas”. No vas a dejar los cursos tirados, que es lo que uno ve, “y tú vas a ir tranquilo y vas a poder trabajar porque serán dos o tres meses. Estos tres meses yo todas las tardes te las voy a dejar libres para que tú vayas a tu curso... no sé qué. Ahora, qué te voy a exigir, te voy a exigir nota”. Entonces ahí ya, bien, me parece. Por el contrario, tú ves que corren, tú ves que llegan enojadísimos porque quién se quedó con el curso, el curso se quedó botado, además los retan porque se van sin... Entonces, no, en qué disposición voy a llegar así.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:35 [Es que también depende de qué ..] (105:105) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]
No memos

Es que también depende de qué empresas. Yo conozco empresas muy cercanas que, en general, nosotros hemos tratado de trabajar eso, o sea, ya, qué necesitan ustedes, entonces veamos, pero yo estoy segura que no ocurre así en el cien por ciento de estas empresas. Por eso creo yo que es fundamental la evaluación que hacen los profesores y la municipalidad. Y debieran, la misma municipalidad y los profesores tratar de mostrar que esto está bien, esto no está bien, esto no es lo que necesitamos nosotros así es que por favor vayan para otro lado porque aquí no tienen cabida. Pero tú ves que el año siguiente tiene cabida todas de nuevo, o sea, buenas, malas, más o menos, entonces ahí a ver cuánto pides tú, cuánto pide la otra, entonces... ese es el tema. Ahora, a mí me parece muy bien la idea de que esto vaya a lo local, o sea, que la municipalidad elija, pero el tema también que es importante es

que esto no se decida por temas políticos, que sea súper profesional y que atienda sobre todo a la exigencia de los profesores y lo que te pide el sistema. O sea, si es así perfecto. Porque si fuera a nivel central, lo más seguro es que sean las típicas universidades tradicionales y ahí va a ser... porque es la realidad que ve uno, entonces no, esto tiene que ser así porque además ayudamos a estos profesores que bueno, manejan un poquito más, que pueden ayudar, yo creo que esa es la idea de lo que está detrás, ayudar a los profesores a que les vaya bien.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:36 [el tema está en que los profes..] (109:109) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2311 FALTA DE TIEMPO PARA DESARROLLAR INSTRUMENTOS]

No memos

el tema está en que los profesores no tienen tiempo para planificar, no tienen tiempo para hacer buenas clases, o sea, lo que uno escucha es que hay profesores que tienen horario completo, no sé, deben tener dos o tres horas para planificar, para el consejo de curso y para el consejo de profesores... ¿y en qué momento planificas? Se entiende que muchos de ellos hacen, yo hago todos los primeros del colegio, ya, es la misma clase, pero igual te demanda estar en el aula cuánto... Entonces, en qué momento. Yo creo que ese es un elemento fundamental para mejorar la educación chilena, o sea, un profesor con horario completo, cuarenta horas, debería tener no más allá de veinticinco horas aula. Y el resto, por favor, prepara tus clases, asiste al consejo, yo te exijo, entonces, no te puedo exigir si no te doy el tiempo para preparar tus clases. Oye, uno ve en la realidad de los profesores que se llevan todo el trabajo para la casa y están todo el fin de semana revisando. Y pensemos que son cuarenta, cuarenta y cinco alumnos por curso, entonces, tengo que revisar el montón de pruebas, de test, de lo que sea, y además tengo que planificar ¡no! ¿y no me lo pagan? hay que ponerse en ese lado, entonces... Ahora, qué quiere el gobierno, mejorar la educación. Partamos de eso, ¿no? partamos de disminuir las horas, no, si yo creo que es básico aquí, buen profesor, buena educación. Por lo tanto, tenemos que tener buenos profesores y para tener buenos profesores tenemos que darles las condiciones para que haga un buen trabajo.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:37 [Yo creo que sí,] (109:109) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3212 CONTRIBUYEN A MEJORAR LA DOCENCIA]

No memos

Yo creo que sí (ayudan a mejorar la docencia),

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:38 [Yo he escuchado que piensan qu..] (117:117) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [222 VALORACIÓN DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DE LA CLASE FILMADA] [2222 PREPARACION DE QUIENES LA CORRIGEN]

No memos

Yo he escuchado que piensan que son alumnos de pregrado, no. Todos los que allí trabajamos eran profesores con mucha más experiencia que yo, o sea, mucha más experiencia y muchos de esos profesores, además, habían sido evaluados ante y todos tenían que ser destacados. Y muchos de ellos, incluso, habían dado esta prueba, por lo menos dos o tres que estaban postulando al doctorado ahora porque habían hecho la evaluación, habían salido destacado y en esta prueba y habían pertenecido a la red maestros de maestros, y aparte de eso, ahora estaban postulando para irse a España. O sea, yo te diría que es un error cuando... o sea yo siempre trato de decir que no es así, o sea, yo no vi nadie que no supiera lo que estaba haciendo.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:39 [yo creo que la Universidad Cat.] (121:121) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1425 EJECUCION CENTRALIZADA]

No memos

yo creo que la Universidad Católica debería abrir más...

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:40 [es el primer paso; de que los ..] (29:29) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1112 EXISTENCIA DEL ACUERDO TRIPARTITO]

No memos

es el primer paso; de que los profesores hayan aceptado el que deben ser evaluados, para mí eso ya es un gran paso.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:41 [Creo que es el único sistema p..] (41:41) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [14110 UNICIDAD]

No memos

Creo que es el único sistema posible dado las condiciones en que está el sistema, quizás más tarde cuando se evalúe a los profesores del sistema subvencionado o los privados podría ser con más detalles, pero pienso que para empezar está bien, pues tú analizas la situación de otros países y aún están en pañales (especialmente en relación a Latinoamérica y algunos países de Europa).

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:42 [Yo creo que cada vez es menor ..] (49:49) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1113 IMPORTANCIA DE LA NECESIDAD DE EVALUAR]

No memos

Yo creo que cada vez es menor el número de profesores que piensa que esto no conduce a nada y que atenta en contra de la libertad del profesor. Yo creo que cada vez, sobre todo las generaciones nuevas, y yo creo que es fundamental que lo entiendan, que es un primer paso, que esto debe ser y que así como son evaluados todos los otros profesionales por qué nosotros no. Más con las responsabilidades que tenemos, o sea, no tenemos por qué tenerle miedo a eso.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:43 [pienso que la gente mayor es l..] (49:49) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2332 DIVERSIDAD DE GRADOS DE MOTIVACION]

No memos

pienso que la gente mayor es la que tiene como un poquito, no toda porque estoy generalizando, pero es un poquito más reacia a eso.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:44 [pienso yo que cada vez es meno..] (49:49) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [131 VALORACIÓN POSITIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1312 POSIBLE ACCESO A BENEFICIOS ECONOMICOS (AVDI)]

No memos

pienso yo que cada vez es menor el número de profesores que se oponen a esta evaluación y cada vez es mayor el número de profesores que después de la evaluación docente dan esta prueba extra (la AVDI) y sobre todo son gente joven.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:45 [Yo creo que sí, yo creo que es..] (65:65) (Super)

Codes: [133 PROPUESTAS DE OTRAS CONSECUENCIAS PARA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1331 VINCULAR CONSECUENCIAS DE LA EVALUACION CON CARRERA PROFESIONAL DOCENTE]

No memos

Yo creo que sí, yo creo que es muy legítimo porque ocurre también en todas las otras carreras.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:46 [O sea, yo pienso que esto debi..] (65:65) (Super)

Codes: [133 PROPUESTAS DE OTRAS CONSECUENCIAS PARA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1335 VINCULAR CONSECUENCIAS DE LA EVALUACION CON BENEFICIOS ECONOMICOS DIRECTOS]

No memos

O sea, yo pienso que esto debiera significar para un profesor bien evaluado... debería significar un buen sueldo,

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:47 [O sea, yo pienso que esto debi..] (65:65) (Super)

Codes: [133 PROPUESTAS DE OTRAS CONSECUENCIAS PARA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1331 VINCULAR CONSECUENCIAS DE LA EVALUACION CON CARRERA PROFESIONAL DOCENTE]

No memos

O sea, yo pienso que esto debiera significar para un profesor bien evaluado... debería significar un buen sueldo, una mejor carrera profesional, que se destaque. No el más destacado, sino que también el que está en el grupo. Oye, si aquí los que hacen Educación somos todos, por lo tanto, el que está en el medio también tiene que ser destacado.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:48 [que signifique esto mejorar lo..] (65:65) (Super)

Codes: [133 PROPUESTAS DE OTRAS CONSECUENCIAS PARA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1335 VINCULAR CONSECUENCIAS DE LA EVALUACION CON BENEFICIOS ECONOMICOS DIRECTOS]

No memos

que signifique esto mejorar los sueldos, yo creo que ahí con mayor razón para el profesor va a ser esto ya un algo extra, algo más, no extra, sino algo más dentro de lo que significa ser un buen docente, entonces, tiene que estar estrechamente ligado a eso.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:49 [El dinero, yo encuentro que es..] (85:85) (Super)

Codes: [131 VALORACIÓN POSITIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1312 POSIBLE ACCESO A BENEFICIOS ECONOMICOS (AVDI)]

No memos

El dinero, yo encuentro que está bien,

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:50 [pero me preocupa más el hecho ..] (85:85) (Super)

Codes: [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1325 MAL EVALUADO CONTINUA EN EL AULA]

No memos

pero me preocupa más el hecho de que los profesores que salen básicos e incompetentes porque a estos profesores se les da otra oportunidad, después de nuevo se les manda a no sé qué, entonces, es mucho el tiempo y siguen en el aula.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:51 [Lo que yo haría “bueno, te fue..] (85:85) (Super)

Codes: [133 PROPUESTAS DE OTRAS CONSECUENCIAS PARA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1334 VINCULAR LOS MALOS RESULTADOS EN LA EVALUACION CON LA IMPOSIBILIDAD DE DAR CLASES DURANTE LA PREPARACION DE SU PROXIMA EVALUACION]

No memos

Lo que yo haría “bueno, te fue mal, perfecto, te preparo para que des la prueba el año siguiente, pero no te mando al aula. Y después de eso si sale bien va al aula usted”.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:52 [Entonces el resto uno sabe que..] (85:85) (Super)

Codes: [131 VALORACIÓN POSITIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1312 POSIBLE ACCESO A BENEFICIOS ECONOMICOS (AVDI)]

No memos

Entonces el resto uno sabe que está bien, claro, si te dan premios y eso significa plata o si tú te preparas para esta prueba y te va re bien perfecto,

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:53 [depende de la municipalidad, d..] (93:93) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3229 MULTIPLICIDAD DE PROPUESTAS DE TRABAJO NO SIEMPRE FAVORECE LA CALIDAD]

No memos

depende de la municipalidad, depende de los planes, depende de la institución que se haya adjudicado esos planes

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:54 [también depende de los mismos ..] (93:93) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3227 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA DEL PROFESORADO OBSTACULIZA SU EFECTIVIDAD]

No memos

también depende de los mismos docentes con las ganas que llegan de mejorar o de trabajar. Porque uno ve que la primera vez, o sea, yo he visto, llegan literalmente “pateando la perra”, enojados, que cómo los obligan, que ellos saben todo, que es lo que suele pasar con lo que es el magisterio. O sea, que llegan enojados, “qué me van a enseñar ustedes, por favor, miren lo que yo sé”.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:55 [en general, debieran ayudar.] (93:93) (Super)

Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3211 CONTRIBUYEN A MEJORAR EL APRENDIZAJE]

No memos

en general, debieran ayudar (a mejorar el aprendizaje).

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:56 [es fundamental que las municip..] (93:93) (Super)

Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3232 RESPETAR CONDICIONES MINIMAS PARA ADJUDICARSE SU REALIZACION]

No memos

es fundamental que las municipalidades exijan mucho a estas empresas.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:57 [Ellos proponen y la municipali..] (97:97) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3228 DEPENDENCIA MUNICIPAL NO LOS FAVORECE]
No memos

Ellos proponen y la municipalidad acepta. Ahora, lo que pasa es que la municipalidad termina determinando esto no por la calidad, sino que por la plata. Entonces, ahí está el detalle. Porque yo he sabido, que por ejemplo, aquí en el mismo Concepción, en varias oportunidades, o sea, han sido varias empresas las que se han adjudicado esto y no han sido lo mejor. Porque los mismos profesores te lo dicen.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:58 [Habría que primero empezar, yo..] (97:97) (Super)

Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3232 RESPETAR CONDICIONES MINIMAS PARA ADJUDICARSE SU REALIZACION]
No memos

Habría que primero empezar, yo creo que eso es fundamental, que los profesores conozcan el proceso de la evaluación docente, en segundo lugar, que sean profesores que estén en el aula, y en tercer lugar, que trabajen para lo que el profesor necesita. De lo contrario, no sirve, entonces esas son las tres condiciones que debieran considerar en las municipalidades para tomar estas empresas, no cuánto me cobra. Porque si parte de esa base pueden mandar cualquiera y no es la idea.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:59 [Entonces, incluso yo diría que..] (97:97) (Super)

Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3233 SUPERVISAR SU DESARROLLO]
No memos

Entonces, incluso yo diría que estas instituciones que salen bien evaluadas en base a eso, debieran entre las mismas municipalidades pasarse el dato y ver que esto es bueno para los profes.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:60 [Lo que yo creo es que falta ta..] (97:97) (Super)

Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3234 REALIZAR ESTUDIOS DE IMPACTO SOBRE SUS CONSECUENCIAS]
No memos

Lo que yo creo es que falta también la relación que existe entre los que hicieron el curso con esta empresa y después cómo les fue en el tema de la misma evaluación, entonces si les fue bien, oye, es una empresa que me da confianza.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:62 [Yo creo que hay que compaginar..] (101:101) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3223 NO SON COORDINADOS CON LA ADMINISTRACION] [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3231 MODIFICAR LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN]
No memos

Yo creo que hay que compaginarlo mucho mejor con el tema tiempo de los profesores. O sea, si yo lo comando tengo que ver su horario y no pedirles que se arreglen ellos como puedan, con quién dejar sus cursos, no sé qué, si no “oye, mira, te fue mal, yo te voy a dar esta oportunidad, por lo tanto, yo te voy a sacar las horas de la tarde para que tú vayas bien y tranquilo. Voy a contratar a otro profesor para que supla tus horas”. No vas a dejar los cursos tirados, que es lo que uno ve, “y tú vas a ir tranquilo y vas a poder trabajar porque serán dos o tres meses. Estos tres meses yo todas las tardes te las voy a dejar libres para que tú vayas a tu curso... no sé qué. Ahora, qué te voy a exigir, te voy a exigir nota”. Entonces ahí ya, bien, me parece.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:64 [tú ves que corren, tú ves que ..] (101:101) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3223 NO SON COORDINADOS CON LA ADMINISTRACION]
No memos

tú ves que corren, tú ves que llegan enojadísimos porque quién se quedó con el curso, el curso se quedó botado, además los retan porque se van sin... Entonces, no, en qué disposición voy a llegar así.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:65 [Es que también depende de qué ..] (105:105) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3229 MULTIPLICIDAD DE PROPUESTAS DE TRABAJO NO SIEMPRE FAVORECE LA CALIDAD]
No memos

Es que también depende de qué empresas. Yo conozco empresas muy cercanas que, en general, nosotros hemos tratado de trabajar eso, o sea, ya, qué necesitan ustedes, entonces veamos, pero yo estoy segura que no ocurre así en el cien por ciento de estas empresas.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:66 [Por eso creo yo que es fundame..] (105:105) (Super)

Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3233 SUPERVISAR SU DESARROLLO]
No memos

Por eso creo yo que es fundamental la evaluación que hacen los profesores y la municipalidad. Y debieran, la misma municipalidad y los profesores tratar de mostrar que esto está bien, esto no está bien, esto no es lo que necesitamos nosotros así es que por favor vayan para otro lado porque aquí no tienen cabida.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:67 [tú ves que el año siguiente ti..] (105:105) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3228 DEPENDENCIA MUNICIPAL NO LOS FAVORECE]
No memos

tú ves que el año siguiente tiene cabida todas de nuevo, o sea, buenas, malas, más o menos, entonces ahí a ver cuánto pides tú, cuánto pide la otra, entonces... ese es el tema.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:68 [a mí me parece muy bien la ide..] (105:105) (Super)
Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3216 SON GESTIONADOS DE FORMA NO CENTRALIZADA]
No memos

a mí me parece muy bien la idea de que esto vaya a lo local, o sea, que la municipalidad elija,

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:69 [pero el tema también que es im..] (105:105) (Super)
Codes: [323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3232 RESPETAR CONDICIONES MINIMAS PARA ADJUDICARSE SU REALIZACION]
No memos

pero el tema también que es importante es que esto no se decida por temas políticos, que sea súper profesional y que atienda sobre todo a la exigencia de los profesores y lo que te pide el sistema. O sea, si es así perfecto.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:70 [si fuera a nivel central, lo m..] (105:105) (Super)
Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3216 SON GESTIONADOS DE FORMA NO CENTRALIZADA]
No memos

si fuera a nivel central, lo más seguro es que sean las típicas universidades tradicionales y ahí va a ser... porque es la realidad que ve uno, entonces no, esto tiene que ser así porque además ayudamos a estos profesores que bueno, manejan un poquito más, que pueden ayudar, yo creo que esa es la idea de lo que está detrás, ayudar a los profesores a que les vaya bien.

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:71 [se le da demasiado valor a las..] (33:33) (Super)
Codes: [2232 PUNTUACION ENTREVISTA POR UN EVALUADOR PAR]
No memos

se le da demasiado valor a las entrevistas de los pares

P 4: ENTREVISTA_4_COFI.rtf - 4:72 [a las entrevistas de los que e..] (33:33) (Super)
Codes: [2233 PUNTUACION INFORME DE REFERENCIA DE TERCEROS]
No memos

a las entrevistas de los que están encargados de la administración o la dirección de los colegios. Entonces, yo pienso que lo fuerte deberían ser el tema de la planificación y el tema de la clase. Pienso que el resto podría ser no sé, un diez por ciento a todo reventar, pero el ochenta, incluso el noventa por ciento debería estar concentrado en esto y a pesar de

que uno ve que también tiene debilidades porque tú te puedes tomar todo el tiempo del mundo para hacerlo. La clase la puedes pautar completa, pero eso es mucho mejor a esta famosa entrevista entre los pares, evaluación entre los pares... yo creo que esa es la principal debilidad.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:1 [Significa contar con un sistem..] (13:13) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1413 PERMITE MONITOREAR LA EXISTENCIA DE FORMACION PERMANENTE]

No memos

Significa contar con un sistema de control para que el docente esté en continuo perfeccionamiento y actualización de nuevas prácticas pedagógicas, que fortalezcan el aprendizaje significativo en nuestros estudiantes.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:3 [Las fortalezas del actual sist..] (17:17) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

Las fortalezas del actual sistema de evaluación docente, a mi juicio, son la clase filmada y la autoevaluación,

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:6 [la evaluación de los pares no ..] (22:22) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS]

No memos

la evaluación de los pares no es objetiva, falta mucha transparencia en eso. Y también la evaluación de terceros que, en general, no es transparente, ya que algunos Directores no reinforman a los evaluados sobre sus juicios. En mi caso, yo estuve en la evaluación de terceros en mi calidad de jefe de UTP, junto con mi directora, pero nosotros fuimos totalmente transparentes. Les entregamos a todos nuestros profesores la pauta con la que serán evaluados. Considero que el Director o el jefe de UTP debe hacerlo y no mantenerlo en secreto. Digo esto porque cuando a mí me tocó ser evaluada no ocurrió así, ni siquiera fueron a la sala a verme. Nosotros, mi Directora y yo, realizamos varios talleres de preparación para la evaluación docente, fuimos a evaluarlos a sus salas, les entregamos la pauta y posteriormente les mostramos la evaluación realizada. Esto constituye una retroalimentación positiva del proceso. En consecuencia, esta es una gran debilidad del sistema.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:7 [la evaluación de los pares no ..] (22:22) (Super)

Codes: [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2116 EXCESIVA SUBJETIVIDAD Y FALTA DE RETROALIMENTACION EN EL INFORME DE REFERENCIA DE TERCEROS Y EN LA ENTREVISTA DEL EVALUADOR PAR]

No memos

la evaluación de los pares no es objetiva, falta mucha transparencia en eso.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:8 [la evaluación de terceros que,..] (22:22) (Super)

Codes: [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2116 EXCESIVA SUBJETIVIDAD Y FALTA DE RETROALIMENTACION EN EL INFORME DE REFERENCIA DE TERCEROS Y EN LA ENTREVISTA DEL EVALUADOR PAR]

No memos

la evaluación de terceros que, en general, no es transparente, ya que algunos Directores no reinforman a los evaluados sobre sus juicios. En mi caso, yo estuve en la evaluación de terceros en mi calidad de jefe de UTP, junto con mi directora, pero nosotros fuimos totalmente transparentes. Les entregamos a todos nuestros profesores la pauta con la que serán evaluados. Considero que el Director o el jefe de UTP debe hacerlo y no mantenerlo en secreto. Digo esto porque cuando a mí me tocó ser evaluada no ocurrió así, ni siquiera fueron a la sala a verme. Nosotros, mi Directora y yo, realizamos varios talleres de preparación para la evaluación docente, fuimos a evaluarlos a sus salas, les entregamos la pauta y posteriormente les mostramos la evaluación realizada. Esto constituye una retroalimentación positiva del proceso. En consecuencia, esta es una gran debilidad del sistema.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:9 [En mi caso, yo estuve en la ev..] (22:22) (Super)

Codes: [212 VALORACIÓN DEL ROL DE LOS AGENTES QUE APLICAN INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2122 SUPERIORES JERARQUICOS]

No memos

En mi caso, yo estuve en la evaluación de terceros en mi calidad de jefe de UTP, junto con mi directora, pero nosotros fuimos totalmente transparentes. Les entregamos a todos nuestros profesores la pauta con la que serán evaluados. Considero que el Director o el jefe de UTP debe hacerlo y no mantenerlo en secreto. Digo esto porque cuando a mí me tocó ser evaluada no ocurrió así, ni siquiera fueron a la sala a verme. Nosotros, mi Directora y yo, realizamos varios talleres de preparación para la evaluación docente, fuimos a evaluarlos a sus salas, les entregamos la pauta y posteriormente les mostramos la evaluación realizada. Esto constituye una retroalimentación positiva del proceso.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:10 [En cuanto a la evaluación de l..] (24:24) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2114 ENTREVISTA DEL EVALUADOR PAR GENERA TENSION]

No memos

En cuanto a la evaluación de los pares, entregan unas preguntas y ella (o él) va escribiendo todo lo que uno le va diciendo, al menos es mi experiencia, y así muchos colegas dijeron lo mismo en otras partes, o sea, no se crea un ambiente apropiado para la ocasión, más bien parece un interrogatorio. Por eso, yo considero que es una gran debilidad, porque las

personas que buscaron para eso, y yo pienso, que así sigue siendo, no son las más idóneas. No se trata de tener las competencias duras, yo creo que en esto lo más importante es tener las competencias blandas.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:11 [No existe ninguna motivación d..] (32:32) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

No existe ninguna motivación del profesorado ante este proceso porque el sistema es malo. No hay motivación. Se les dice “aquí llegaron los portafolios, tienen tanto tiempo para hacerlo, entregarlo, tu clase filmada va a ser en tal fecha, en tal fecha es la evaluación del docente par, tu autoevaluación tienes que entregarla en tal tiempo...”.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:12 [Con mucha tensión, stress, ang..] (36:36) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

Con mucha tensión, estrés, angustia. Meses de trabajo intenso y agotador. Así se vive. Esa es la forma en que ven el proceso de la evaluación.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:13 [Meses de trabajo intenso y ago..] (36:36) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2312 SOBRECARGA LABORAL]

No memos

Meses de trabajo intenso y agotador.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:14 [Licencias médicas del profesor..] (40:40) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1321 EFECTOS EMOCIONALES Y FISICOS NEGATIVOS EN EL PROFESORADO EVALUADO]

No memos

Licencias médicas del profesorado, después que terminan, producto del stress. Están algunos hasta con depresión. Un desgaste físico y emocional donde han trabajado tanto preparando el portafolio. Hay un gran desgaste, físico y emocional. En tanto, para los que son mal evaluados les baja la autoestima tremendamente y algunos consideran que es injusto, que no merecen haber sido calificados como Básico. Van a los cursos de reforzamiento, pero con muy malas ganas, con muy malas ganas porque “no me interesa” dicen, “no me interesa”. O sea, yo diría que eso es lo que se ve, al menos, lo que yo he visto en mis colegas y, además, no sabes tú cuántos son los que recibieron el Básico porque sienten mucha vergüenza, no cuentan, están todos escondidos y yo lo entiendo porque no es

llegar y de repente recibir una evaluación así y menos cuando tú ni siquiera lo piensas ya que trabajaste harto en eso y que tú piensas que sí lo hiciste bien.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:15 [Van a los cursos de reforzamiento..] (40:40) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]

No memos

Van a los cursos de reforzamiento, pero con muy malas ganas, con muy malas ganas porque “no me interesa” dicen, “no me interesa”. O sea, yo diría que eso es lo que se ve, al menos, lo que yo he visto en mis colegas

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:16 [sienten mucha vergüenza, no cu..] (40:40) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3222 AFECTAN EMOCIONALMENTE AL PROFESORADO]

No memos

sienten mucha vergüenza, no cuentan, están todos escondidos

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:17 [La verdad de las cosas es que ..] (48:48) (Super)

Codes: [24 LA NO PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [241 VALORACIÓN DEL PROFESORADO QUE SIN CAUSA JUSTIFICADA, LEGALMENTE, SE NIEGA A SER EVALUADO] [2411 A FAVOR DE PROFESORES QUE DECIDEN NO EVALUARSE]

No memos

La verdad de las cosas es que yo no los juzgaría porque ellos consideran que este es un proceso injusto, que está mal, entonces, por eso ellos no se quieren evaluar. Porque no están de acuerdo en la forma de cómo se está haciendo. Y cuando ven los resultados de sus otros colegas y de algunos colegas que realmente tú sabes que son buenos y que tienen las competencias y que les va mal, con mayor razón. Entonces, yo no les diría rebeldes porque en esa parte yo respeto la opinión de ellos. Ahora, ellos tienen que asumir las consecuencias del hecho de no evaluarse. Porque si tú no te evalúas la primera vez, la segunda vez, después ya te sacan del sistema, entonces ya esas son para mí decisiones personales, nada más que eso. Personalmente, creo que deberían evaluarse, ya que es una experiencia que es bueno vivirla.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:18 [Considero que es un proceso agotador.] (52:52) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2312 SOBRECARGA LABORAL]

No memos

Considero que es un proceso agotador,

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:22 [En la clase filmada el docente..] (17:17) (Super)

Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [122 VALORACION POSITIVA DEL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1223 CLASE FILMADA]

No memos

En la clase filmada el docente se preocupa, trabaja y es en tiempo real. Aquí uno quiere que esa clase salga a la perfección, por lo que busca la mejor práctica pedagógica que pueda utilizar, la mejor estrategia de lo que voy a hacer en mi clase para que realmente sea un aprendizaje significativo e interactivo. En ese aspecto la persona sí se está perfeccionando.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:23 [la autoevaluación es un ejerci..] (17:17) (Super)

Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [122 VALORACION POSITIVA DEL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1222 PAUTA DE AUTOEVALUACION]

No memos

la autoevaluación es un ejercicio de autorreflexión acerca de cómo yo me veo en el desarrollo de las prácticas pedagógicas, lo importante es que se realice con honestidad y debe ser contrastada con otros instrumentos utilizados, como por ejemplo la opinión de un superior.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:24 [la autoevaluación,] (17:17) (Super)

Codes: [1415 CONLLEVA A LA AUTOCRITICA PROFESIONAL PARA MEJORAR]

No memos

la autoevaluación,

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:25 [Las fortalezas del actual sist..] (17:17) (Super)

Codes: [1418 SE SUSTENTA EN EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO]

No memos

Las fortalezas del actual sistema de evaluación docente, a mi juicio, son la clase filmada

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:26 [más bien parece un interrogato..] (24:24) (Super)

Codes: [212 VALORACIÓN DEL ROL DE LOS AGENTES QUE APLICAN INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2121 EVALUADORES PARES]

No memos

más bien parece un interrogatorio. Por eso, yo considero que es una gran debilidad, porque las personas que buscaron para eso, y yo pienso, que así sigue siendo, no son las más idóneas. No se trata de tener las competencias duras, yo creo que en esto lo más importante es tener las competencias blandas.

P 5: ENTREVISTA_5_JUTE.rtf - 5:27 [la corrección y evaluación del..] (52:56) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [221 VALORACIÓN DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DEL PORTAFOLIO] [2212 VALORACION NEGATIVA DE QUIENES LO CORRIGEN]

No memos

la corrección y evaluación del portafolio no la realizan personas idóneas y con experiencia en evaluación. Es verdad que te lo preparan, todo lo que tú quieras, pero no son las personas idóneas para revisar tu portafolio, no lo son, no son profesores, ellos no lo han vivido. Muchos de ellos son estudiantes y no saben lo que es hacer una clase. Es muy distinto entrar al aula, es muy diferente estar en el aula que ver la cosa desde afuera.

K: ¿USTED CON CERTEZA SABE QUE SON ESTUDIANTES?

E5 JUTE: Sí, de hecho yo reclamé por este motivo cuando fui evaluada.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:1 [hay mucha subjetividad en el s..] (14:14) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2111 PORTAFOLIO PODRIA SER ELABORADO POR TERCEROS]

No memos

hay mucha subjetividad en el sentido de que yo puedo mandar a hacer el portafolio,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:2 [la clase la puedo preparar vei..] (14:14) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2113 CLASE FILMADA NO REPRESENTA TRABAJO COTIDIANO]

No memos

la clase la puedo preparar veinte mil veces y ensayarla y prepararla con los niños,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:3 [la entrevista que es de los pa..] (14:14) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2116 EXCESIVA SUBJETIVIDAD Y FALTA DE RETROALIMENTACION EN EL INFORME DE REFERENCIA DE TERCEROS Y EN LA ENTREVISTA DEL EVALUADOR PAR]

No memos

la entrevista que es de los pares tampoco es objetiva porque yo puedo pedir cómo fue la evaluación al resto de los otros colegas y puedo tener mi propia versión también.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:4 [no existe objetividad en ese p..] (14:14) (Super)

Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [123 VALORACION NEGATIVA DEL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1231 PORTAFOLIO]

No memos

no existe objetividad en ese portafolio, además que es demasiado engorroso y trabajo para el profesor.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:5 [antes, en el estatuto docente ..] (14:14) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1111 ELIMINACION DEL SISTEMA DE CALIFICACIONES]

No memos

antes, en el estatuto docente se propuso otro y se cambió, el otro era demasiado punitivo, daba muchas instrucciones al director,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:6 [Para mí es importante, para no..] (22:22) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1113 IMPORTANCIA DE LA NECESIDAD DE EVALUAR]

No memos

Para mí es importante, para nosotros la evaluación es importante, nosotros los profesores estamos en forma permanente evaluando, por lo tanto, no hay nada que nos impida que a nosotros nos evalúen y, además, es importante porque se produce la retroalimentación, es decir, cómo estoy en el sistema y lo que viene. Entonces, es importante la evaluación,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:7 [es la forma del portafolio en ..] (22:22) (Super)

Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [123 VALORACION NEGATIVA DEL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1231 PORTAFOLIO]

No memos

es la forma del portafolio en la que nosotros no estamos de acuerdo.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:8 [La fortaleza es que yo me pued..] (26:26) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

La fortaleza es que yo me puedo evaluar, me veo cómo estoy dentro del sistema. Si me sirven, por ejemplo, algunos cursos de perfeccionamiento que yo estoy realizando, cómo puedo aplicar metodologías nuevas. Sobre todo, ahí una de las fallas que nosotros descubrimos en este proceso, es cómo evaluamos nosotros a los alumnos, es decir, los sistemas de evaluación, las pruebas, eso dentro del sistema tenemos una falencia y eso creo que ahí una de las cosas importantes de esto, es que nos ha hecho ese punto, que nos falta perfeccionamiento en la evaluación.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:9 [La fortaleza es que yo me pued..] (26:26) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1412 EXISTENCIA]

No memos

La fortaleza es que yo me puedo evaluar,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:10 [me veo cómo estoy dentro del s..] (26:26) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1415 CONLLEVA A LA AUTOCRITICA PROFESIONAL PARA MEJORAR]

No memos

me veo cómo estoy dentro del sistema.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:11 [Si me sirven, por ejemplo, alg..] (26:26) (Super)

Codes: [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1415 CONLLEVA A LA AUTOCRITICA PROFESIONAL PARA MEJORAR]

No memos

Si me sirven, por ejemplo, algunos cursos de perfeccionamiento que yo estoy realizando, cómo puedo aplicar metodologías nuevas. Sobre todo, ahí una de las fallas que nosotros descubrimos en este proceso, es cómo evaluamos nosotros a los alumnos, es decir, los sistemas de evaluación, las pruebas, eso dentro del sistema tenemos una falencia y eso creo que ahí una de las cosas importantes de esto, es que nos ha hecho ese punto, que nos falta perfeccionamiento en la evaluación.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:12 [tú puedes mandar a hacer porta..] (30:30) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2111 PORTAFOLIO PODRIA SER ELABORADO POR TERCEROS]

No memos

tú puedes mandar a hacer portafolio. De hecho, en el Internet te lo ofrecen todo, así que yo creo que no...

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:13 [es demasiado oneroso, es harto..] (30:30) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1427 COSTOSO]

No memos

es demasiado oneroso, es harto, tremendo gasto que tiene que hacer el estado para esto

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:14 [el tiempo que nosotros ocupamo..] (30:30) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2312 SOBRECARGA LABORAL]

No memos

el tiempo que nosotros ocupamos no lo pagan, el que tendría que estar dentro de las actividades del docente en forma normal del colegio.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:15 [No podemos comparar la realida..] (34:34) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1426 UNICIDAD]

No memos

No podemos comparar la realidad que tienen en una escuela cordillerana con una escuela que está allá en Tumbes. Es distinto el contexto donde se desenvuelve el profesor, los niños son distintos, todo influye, por lo tanto, no puede ser la misma evaluación, eso de primera, ahora, yo tengo adecuaciones curriculares también que son de acuerdo al diagnóstico que yo tenga que ver en un curso que me toque, el diagnóstico que yo hago ahí es de acuerdo a esa realidad que tengo y el diagnóstico que haga en el otro lado, en la costa, en el centro, en el sur, en el norte son distintos, entonces, me estandarizan,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:16 [yo lo que encuentro positivo s..] (34:34) (Super)

Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [121 VALORACIONES DEL MBE COMO REFERENTE PARA EL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1214 PERMITE A LOS PROFESORES APRENDER]

No memos

yo lo que encuentro positivo sí es el Marco para la Buena Enseñanza, hay muchas cosas en que es bueno y que también hemos aprendido de aquello, porque no podemos decir que no hemos aprendido.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:17 [dejaría, por ejemplo, las eval..] (42:42) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

dejaría, por ejemplo, las evaluaciones de pares, pero de pares no estructuradas. No una especie de evaluación, sino que una especie de cómo estoy frente al otro, pero cotejándose, qué opina el jefe de UTP, qué opina éste, pero en un acompañamiento digamos de... ir conversando, esta semana vamos a evaluar, por ejemplo, yo pienso que sí. Y entre los pares qué mejor evaluación que entre los pares, pero esto no está bien, cambiaría muchas de las cosas.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:18 [Pésima la motivación porque ha..] (46:53) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

Pésima la motivación porque hasta han habido colegas que han infartado y que han muerto en este proceso de evaluación.

K: ¿POR LA EVALUACIÓN?

E6 PREC: Claro, porque se llega a tal extremo el estrés que los profesores caen en estas depresiones y tan fuerte que a un colega le dio un infarto y falleció.

K: ¿ACÁ EN CONCEPCIÓN?

E6 PREC: Sí, en la provincia, entonces la motivación... y que si este año y es que no... y además, los mismos directores y los jefes de DEAM la utilizan mucho. “Oye, si no se evalúan, por ejemplo, a los a contrata, oye, si no se evalúan no tienen pega”, entonces, tienen que entrar a evaluarse y con la presión de que no tienen pega fija, estable y más aún esta otra cuestión, ese es el cuento.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:19 [Pésima la motivación porque ha..] (46:53) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

Pésima la motivación porque hasta han habido colegas que han infartado y que han muerto en este proceso de evaluación.

K: ¿POR LA EVALUACIÓN?

E6 PREC: Claro, porque se llega a tal extremo el estrés que los profesores caen en estas depresiones y tan fuerte que a un colega le dio un infarto y falleció.

K: ¿ACÁ EN CONCEPCIÓN?

E6 PREC: Sí, en la provincia, entonces la motivación...

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:20 [además, los mismos directores ..] (53:53) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

además, los mismos directores y los jefes de DEAM la utilizan mucho. “Oye, si no se evalúan, por ejemplo, a los a contrata, oye, si no se evalúan no tienen pega”, entonces, tienen que entrar a evaluarse y con la presión de que no tienen pega fija, estable y más aún esta otra cuestión, ese es el cuento.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:21 [sin tener los tiempos, el tiem..] (57:57) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

sin tener los tiempos, el tiempo que le corresponde a la familia tienen que emplearlo en esto, trabaja en la casa, trabaja en esto, haciendo el portafolio, entonces hoy día un profesor ni siquiera en el colegio hay un clima organizacional que de la pauta para estar bien, sino que es pésimo, todo el mundo anda grrrr, y aún más, los tiempos...

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:22 [sin tener los tiempos, el tiem..] (57:57) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2311 FALTA DE TIEMPO PARA DESARROLLAR INSTRUMENTOS]

No memos

sin tener los tiempos, el tiempo que le corresponde a la familia tienen que emplearlo en esto, trabaja en la casa, trabaja en esto, haciendo el portafolio,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:23 [hoy día un profesor ni siquiera..] (57:57) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

hoy día un profesor ni siquiera en el colegio hay un clima organizacional que de la pauta para estar bien, sino que es pésimo, todo el mundo anda grrrr,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:24 [y aún más, los tiempos...] (57:57) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2311 FALTA DE TIEMPO PARA DESARROLLAR INSTRUMENTOS]

No memos

y aún más, los tiempos...

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:25 [“Manda a la punta del cerro to..] (61:61) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

“Manda a la punta del cerro todo”, o sea, desde el Colegio de profesores por haber aceptado este tipo de evaluación hasta el Ministerio, a todos los dirigentes porque esto fue aceptado por el Colegio de profesores, fue aceptado.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:26 [hay una corriente que postula ..] (65:65) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1113 IMPORTANCIA DE LA NECESIDAD DE EVALUAR]

No memos

hay una corriente que postula que es un proceso, un proceso en lo que yo estoy de acuerdo, que deben haber procesos de evaluación, cada cierto tiempo o todos los años, pero debemos ser evaluados.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:27 [el suceso es que esto se da en..] (65:65) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

el suceso es que esto se da en una forma no grata para el profesor, que lo marca y aparte como suceso, o sea, viene la evaluación y pa!

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:28 [el suceso es que esto se da en..] (65:65) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

el suceso es que esto se da en una forma no grata para el profesor, que lo marca

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:29 [aparte como suceso, o sea, vie..] (65:65) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2313 SUCESO ALEJADO EN EL TIEMPO]

No memos

aparte como suceso, o sea, viene la evaluación y pa!

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:30 [Yo creo que sí, la evaluación ..] (69:69) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [133 PROPUESTAS DE OTRAS CONSECUENCIAS PARA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1331 VINCULAR CONSECUENCIAS DE LA EVALUACION CON CARRERA PROFESIONAL DOCENTE]

No memos

Yo creo que sí, la evaluación debe estar ligada a la carrera profesional docente.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:31 [Lo que sí tengo derecho es a h..] (73:89) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1324 INCENTIVOS ECONOMICOS NO INMEDIATOS]

No memos

Lo que sí tengo derecho es a hacer otra prueba, la AVDI, para poder saber... o sea, si yo soy bien evaluado, quedo competente o destacado, yo tengo derecho a eso, es lo mismo y lo pongo como ejemplo, o sea, yo tengo un niño en el primer lugar de mi curso, se saca un siete, es decir, yo tengo que volver a hacerle otra prueba para saber si tiene un siete o si ese siete es correcto.

K: CUANDO USTEDES HICIERON EL ACUERDO DIJERON QUE TENÍAN QUE ESTAR FUERA LOS CONOCIMIENTOS DISCIPLINARES, PERO EL MINISTERIO A TRAVÉS DE ESTA PRUEBA IGUAL LOS ESTÁ CONSIDERANDO...

E6 PREC: Claro, las disciplinas no, no había esa prueba, no estaba considerado.

K: PERO IGUAL LA IMPLEMENTARON...

E6 PREC: Claro, o sea, hacer otra prueba para saber... es lo mismo que yo te digo, o sea, si yo tengo los tres primeros lugares y estos tres primeros lugares “ya, a usted le voy a hacer una prueba para ver si realmente son primeros lugares y ahí les voy a evaluar y les voy a pasar de curso y con un siete”.

K: ¿Y QUE PIENSA EL COLEGIO DE PROFESORES FRENTE A ESO?

E6 PREC: No, no estamos de acuerdo con una nueva prueba.

K: PERO ESTO SE SIGUE HACIENDO...

E6 PREC: Sí, se va a seguir mientras esté la ley, porque metieron después esa prueba, con otra ley metieron esto, entonces somos los últimos, como el marido engañado. Los maridos engañados son los últimos que saben que los están engañando...

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:32 [Es bien relativo porque yo pue..] (93:93) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES]

No memos

Es bien relativo porque yo puedo hacer una clase estupenda y haber salido competente o destacado o básico, pero por ejemplo, yo puedo salir básico o, más aún, puedo haber salido insatisfactorio, pero puedo ser un buen profesor y resulta que los niños aprenden más conmigo, que soy insuficiente que con el que ha salido destacado porque no se ve la realidad en la objetividad de un curso. Solamente la vemos en los documentos, pero no en el aula misma. Entonces, con todos los profesores los niños aprenden, independiente de los resultados, qué es lo que nos ayuda a que muchos, y en esto hay que ser honesto, no conocían ni siquiera el Marco para la Buena Enseñanza y todavía no se aplica el Marco de la Buena Enseñanza en los colegios, no se aplica, o sea, muy poco se aplica el Marco de la Buena Enseñanza. Entonces, por eso digo, los profesores, buenos profesores, no significa eso.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:33 [Es bien relativo porque yo pue..] (93:93) (Super)

Codes: [311 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES COMPETENTE Y DESTACADO] [3112 BIEN EVALUADOS NO NECESARIAMENTE FAVORECEN EL APRENDIZAJE]

No memos

Es bien relativo porque yo puedo hacer una clase estupenda y haber salido competente o destacado o básico,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:34 [Es bien relativo porque yo pue..] (93:93) (Super)

Codes: [312 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES BÁSICO E INSATISFACTORIO] [3122 MAL EVALUADOS NO NECESARIAMENTE DIFICULTAN EL APRENDIZAJE]

No memos

Es bien relativo porque yo puedo hacer una clase estupenda y haber salido competente o destacado o básico, pero por ejemplo, yo puedo salir básico o, más aún, puedo haber salido insatisfactorio, pero puedo ser un buen profesor y resulta que los niños aprenden más conmigo, que soy insuficiente que con el que ha salido destacado porque no se ve la realidad en la objetividad de un curso. Solamente la vemos en los documentos, pero no en el aula misma. Entonces, con todos los profesores los niños aprenden, independiente de los resultados,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:35 [muchos, y en esto hay que ser ..] (93:93) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [232 CRITERIOS CON QUE SE EVALÚA]

No memos

muchos, y en esto hay que ser honesto, no conocían ni siquiera el Marco para la Buena Enseñanza y todavía no se aplica el Marco de la Buena Enseñanza en los colegios, no se aplica, o sea, muy poco se aplica el Marco de la Buena Enseñanza.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:36 [Claro, pero ya algunos hicieron..] (106:106) (Super)

Codes: [24 LA NO PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [241 VALORACIÓN DEL PROFESORADO QUE SIN CAUSA JUSTIFICADA, LEGALMENTE, SE NIEGA A SER EVALUADO] [2412 EN CONTRA DE PROFESORES QUE DECIDEN NO EVALUARSE]

No memos

Claro, pero ya algunos hicieron aplicar la ley, algunos municipios, y se fueron profesores que los pusieron a disposición del sistema por no ser evaluados. Entonces, de repente yo creo que si yo estoy como profesor, estoy enseñando que tengo que acatar lo que dicta la norma o dicta la ley, hay otras formas de poder presionar para salir de esto, no solamente a través de no evaluarme.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:37 [Se me ocurren muchas, pero pri..] (110:110) (Super)

Codes: [24 LA NO PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [242 PROPUESTAS PARA SENSIBILIZAR AL PROFESORADO QUE SIN CAUSA JUSTIFICADA, LEGALMENTE, SE NIEGA A SER EVALUADO] [2422 CONCIENCIAR SOBRE REPERCUSIONES DE LA DECISION]

No memos

Se me ocurren muchas, pero primero tenemos que ser consecuente como profesores nosotros.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:38 [la responsabilidad es de cada ..] (114:114) (Super)

Codes: [24 LA NO PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]
[242 PROPUESTAS PARA SENSIBILIZAR AL PROFESORADO QUE SIN CAUSA JUSTIFICADA, LEGALMENTE, SE NIEGA A SER EVALUADO] [2422 CONCIENCIAR SOBRE REPERCUSIONES DE LA DECISION]

No memos

la responsabilidad es de cada uno, o sea, no como Colegio porque soy yo el que me voy a evaluar, no es el Colegio. Entonces, de repente, claro, por instancias el colegio, nosotros decimos “no, que no, que no”, pero si eres consecuente se va ir para fuera y se va a ir sin ni uno. En vez de ganar va a salir perjudicado. Porque el Colegio de profesores no le va a pagar después, ni lo va a contratar. Entonces, yo creo que uno tiene que luchar, y hay que luchar, pero no haciendo la evaluación no vas a conseguir nada.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:39 [El aprendizaje no. Preparan a ..] (119:119) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

No memos

El aprendizaje no. Preparan a los profesores para que el otro año les vaya mejor en la evaluación, ésa es una cosa. Y desconozco cuáles son los planes porque tampoco hemos sido informados, yo me enteré quizá porque los colegas han ido nada más, pero el Ministerio a nosotros no nos entrega, ni el DEM nos entrega cuáles son los planes, qué van a trabajar los colegas, entonces, no tenemos un programa, o sea hay programas, pero nosotros desconocemos cómo se evalúa para poder superar este cuento.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:40 [El aprendizaje no.] (119:119) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3225 NO CONTRIBUYEN A MEJORAR EL APRENDIZAJE]

No memos

El aprendizaje no.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:41 [Preparan a los profesores para..] (119:119) (Super)

Codes: [321 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3213 PREPARAN PARA FUTURAS EVALUACIONES]

No memos

Preparan a los profesores para que el otro año les vaya mejor en la evaluación,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:42 [desconozco cuáles son los plan..] (119:119) (Super)

Codes: [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL]
[3221 CONTENIDOS A DESARROLLAR NO SON PUBLICADOS]
No memos

desconozco cuáles son los planes porque tampoco hemos sido informados, yo me enteré quizá porque los colegas han ido nada más, pero el Ministerio a nosotros no nos entrega, ni el DEM nos entrega cuáles son los planes, qué van a trabajar los colegas, entonces, no tenemos un programa, o sea hay programas, pero nosotros desconocemos cómo se evalúa para poder superar este cuento.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:43 [a las universidades o a los qu..] (123:123) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]
[322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3221 CONTENIDOS A DESARROLLAR NO SON PUBLICADOS]
No memos

a las universidades o a los que están encargados de esto, con una rigurosidad los hacen prometer que no deben decir nada, que no deben hablar sobre el tema, entonces no, no es transparente.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:44 [La evaluación, que antes se ll..] (127:127) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
No memos

La evaluación, que antes se llamaba calificación y que era un sistema más acotado y rígido, ahora es más amplio, pero más engorroso. Segundo, más participación de nosotros como Colegio de profesores, si nosotros somos los que estamos metidos en el cuento y tenemos que entrar, es lo mismo que para los concursos, ahora entraron los profesores, los directores. Antes eran los que estaban, decimos nosotros “en el olimpo”, eran los que elegían. Bueno, ahora entra un apoderado, entra un director y entra un profesor y en esto también deberían hacer lo mismo. Debe entrar un profesor para ver la evaluación, profesores de área, de los sectores que se están evaluando, pero aquí no hay nada.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:45 [La evaluación, que antes se ll..] (127:127) (Super)

Codes: [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]
[1428 ES MAS COMPLEJO QUE EL SISTEMA DE CALIFICACIONES ANTERIOR]
No memos

La evaluación, que antes se llamaba calificación y que era un sistema más acotado y rígido, ahora es más amplio, pero más engorroso.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:46 [más participación de nosotros ..] (127:127) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1435 MAYOR PARTICIPACION DEL PROFESORADO]
No memos

más participación de nosotros como Colegio de profesores, si nosotros somos los que estamos metidos en el cuento y tenemos que entrar, es lo mismo que para los concursos, ahora entraron los profesores, los directores. Antes eran los que estaban, decimos nosotros “en el olimpo”, eran los que elegían. Bueno, ahora entra un apoderado, entra un director y entra un profesor y en esto también deberían hacer lo mismo. Debe entrar un profesor para ver la evaluación, profesores de área, de los sectores que se están evaluando, pero aquí no hay nada.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:52 [realmente recalcar lo que es e..] (131:131) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [235 PROPUESTAS PARA SUPERAR LAS DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [2352 POSIBILITAR UN MAYOR DOMINIO DEL MBE]

No memos

realmente recalcar lo que es el Marco para la Buena Enseñanza, que ahí está todo, nada más que eso

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:53 [pero también que los directore..] (131:131) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

No memos

pero también que los directores y los jefes de UTP, que sea en el contexto, que las hagan los que trabajan en el establecimiento, no tan macro...

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:54 [pero también que los directore..] (131:131) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1433 CAMBIAR EL ROL DE LOS AGENTES]

No memos

pero también que los directores y los jefes de UTP, que sea en el contexto, que las hagan los que trabajan en el establecimiento,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:55 [que sea en el contexto, que la..] (131:131) (Super)

Codes: [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1434 REALIZAR UNA EVALUACION PERSONALIZADA]

No memos

que sea en el contexto, que las hagan los que trabajan en el establecimiento, no tan macro...

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:56 [muchos, y en esto hay que ser ..] (93:93) (Super)

Codes: [2321 DESCONOCIMIENTO DEL CONTENIDO DEL MBE COMO CRITERIO REFERENCIAL DE EVALUACION]

No memos

muchos, y en esto hay que ser honesto, no conocían ni siquiera el Marco para la Buena Enseñanza

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:57 [y todavía no se aplica el Marc..] (93:93) (Super)

Codes: [2322 ESCASA APLICABILIDAD DEL MBE]

No memos

y todavía no se aplica el Marco de la Buena Enseñanza en los colegios, no se aplica, o sea, muy poco se aplica el Marco de la Buena Enseñanza.

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:58 [Nosotros no sabemos... falta más..] (131:131) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN]

[142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1423

CARENTE DE INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION]

No memos

Nosotros no sabemos... falta más diálogo, ser mas transparentes nomás porque aquí nadie sabe, nosotros no sabemos cuánto se gasta en esta evaluación,

P 6: ENTREVISTA_6_PREC.rtf - 6:59 [nosotros no sabemos cuánto se ..] (131:131) (Super)

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON

RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)]

[323 PROPUESTAS PARA MEJORAR LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3231

MODIFICAR LA FORMA EN QUE SE PLANTEAN]

No memos

nosotros no sabemos cuánto se gasta en esta evaluación, que todo ese dinero que es licitado podría ocuparse dentro, de hacer capacitaciones internas dentro de los sistemas,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:1 [es un proceso de bastante tens..] (25:25) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

es un proceso de bastante tensión, sobre todo los que son mayores le tienen un poco de miedo a las herramientas multimedia y en la evaluación se destaca mucho lo que es el uso de la tecnología informática, entonces como no la saben usar, no saben aplicarla, era una complicación tremenda aprender a hacer eso, preparar una clase y, por otro lado, que no tenían tiempo, entonces yo considero que es un proceso de estrés, de tensión. De hecho, hay bastantes licencias médicas en periodo de evaluación. Hay gente que está siendo evaluada y tiran licencia para poder hacer su portafolio. O se estresan, tiran licencia y sencillamente no lo hacen.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:2 [es un proceso de bastante tens..] (25:25) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

es un proceso de bastante tensión, sobre todo los que son mayores le tienen un poco de miedo a las herramientas multimedia y en la evaluación se destaca mucho lo que es el uso de la tecnología informática, entonces como no la saben usar, no saben aplicarla, era una complicación tremenda aprender a hacer eso, preparar una clase

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:3 [no tenían tiempo.] (25:25) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2311 FALTA DE TIEMPO PARA DESARROLLAR INSTRUMENTOS]

No memos

no tenían tiempo,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:4 [yo considero que es un proceso..] (25:25) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

yo considero que es un proceso de estrés, de tensión.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:5 [hay bastantes licencias médica..] (25:25) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2312 SOBRECARGA LABORAL]

No memos

hay bastantes licencias médicas en periodo de evaluación. Hay gente que está siendo evaluada y tiran licencia para poder hacer su portafolio.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:6 [se estresan,] (25:25) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

se estresan,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:7 [en general, hay una mala dispo..] (27:27) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

en general, hay una mala disposición a ser evaluado porque, a pesar de que están claros los puntos que se van a evaluar, los profesores temen a no rendir bien en cada uno de esos puntos. Se sienten muy inseguros y lo toman como un trabajo adicional, no es hacer la clase como siempre, es preparar una clase distinta.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:8 [lo toman como un trabajo adici..] (27:27) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2312 SOBRECARGA LABORAL]

No memos

lo toman como un trabajo adicional,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:9 [no es hacer la clase como siem..] (27:27) (Super)

Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [123 VALORACION NEGATIVA DEL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1232 CLASE FILMADA]

No memos

no es hacer la clase como siempre, es preparar una clase distinta.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:10 [están claros los puntos que se..] (27:27) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [14111 BASADO EN ESTANDARES EXPLICITOS]

No memos

están claros los puntos que se van a evaluar,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:13 [Entonces, en el fondo, yo ahí ..] (27:27) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2333 MALESTAR POR INCONGRUENCIA CON EVALUACIONES ANTERIORES]

No memos

Entonces, en el fondo, yo ahí encuentro que también es bastante subjetivo, porque evalúa un momento de todo el desempeño del docente...Yo conozco dos profesores que han ganado la excelencia pedagógica y que el normal de sus clases son muy malas y que seguramente hicieron una clase muy buena. (Aquí, quiero decir que conozco dos profesores que se evaluaron: uno que obtiene buenos desempeños en los estudiantes, muy ordenado y sistemático con su trabajo, pero que no fue bien evaluado. En cambio, otra que

evidentemente tenía un desempeño profesional precario obtuvo la excelencia pedagógica, eso me hizo dudar del sistema de evaluación).

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:14 [me llama la atención, porque h..] (35:35) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

me llama la atención, porque hay un colega que sus niños alcanzan un muy buen resultado, un colega de matemáticas, él se evaluó y salió mal evaluado, mal evaluado y es un colega que lleva años, muy destacado, los niños rinden súper bien, y esta otra profesora que yo menciono no tiene buenos rendimientos y salió con excelencia. Entonces, ahí yo dije, no, en esta cosa hay algo raro... y también sentí un poco de temor de ser evaluada, pero dije a lo mejor esto es muy subjetivo y después va a arrojar algo que en realidad no es mi realidad.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:15 [me llama la atención, porque h..] (35:35) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2333 MALESTAR POR INCONGRUENCIA CON EVALUACIONES ANTERIORES]

No memos

me llama la atención, porque hay un colega que sus niños alcanzan un muy buen resultado, un colega de matemáticas, él se evaluó y salió mal evaluado, mal evaluado y es un colega que lleva años, muy destacado, los niños rinden súper bien, y esta otra profesora que yo menciono no tiene buenos rendimientos y salió con excelencia. Entonces, ahí yo dije, no, en esta cosa hay algo raro...

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:16 [sentí un poco de temor de ser ..] (35:35) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

sentí un poco de temor de ser evaluada, pero dije a lo mejor esto es muy subjetivo y después va a arrojar algo que en realidad no es mi realidad.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:17 [Ahora, si se refiere a la entr..] (37:37) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

Ahora, si se refiere a la entrevista del evaluador par, yo puedo decirte que se ve mucho miedo. De hecho, el proceso de evaluación para un profesor con horario completo es un proceso muy estresante, es miedo porque la entrevista del evaluador par, si mal no recuerdo

vale un 30 % de la evaluación, entonces es casi lo mismo que una clase filmada. Entonces, qué te van a preguntar, cómo tengo que responder, tienen un tiempo también para responder, entonces es como miedo más que nada. Incluso algunos se cohiben y no contestan o después dicen uf, pude haber dicho esto y no lo dije, entonces es como de nerviosismo porque es un ratito tan corto... Aparte que lo hacen, creo que la entrevista se fija con anticipación, pero es dentro de tu horario, o sea, tienes cuarenta y cinco minutos libres y en esos cuarenta y cinco, en media hora te entrevista el evaluador par y después vuelves a clases. Entonces igual es estrés.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:18 [Ahora, si se refiere a la entr..] (37:37) (Super)
Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]
No memos

Ahora, si se refiere a la entrevista del evaluador par, yo puedo decirte que se ve mucho miedo. De hecho, el proceso de evaluación para un profesor con horario completo es un proceso muy estresante, es miedo porque la entrevista del evaluador par, si mal no recuerdo vale un 30 % de la evaluación, entonces es casi lo mismo que una clase filmada. Entonces, qué te van a preguntar, cómo tengo que responder, tienen un tiempo también para responder, entonces es como miedo más que nada. Incluso algunos se cohiben y no contestan o después dicen uf, pude haber dicho esto y no lo dije, entonces es como de nerviosismo porque es un ratito tan corto...

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:19 [creo que la entrevista se fija..] (37:37) (Super)
Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2114 ENTREVISTA DEL EVALUADOR PAR GENERA TENSION]
No memos

creo que la entrevista se fija con anticipación, pero es dentro de tu horario, o sea, tienes cuarenta y cinco minutos libres y en esos cuarenta y cinco, en media hora te entrevista el evaluador par y después vuelves a clases. Entonces igual es estrés.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:20 [es dentro de tu horario, o sea..] (37:37) (Super)
Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2312 SOBRECARGA LABORAL]
No memos

es dentro de tu horario, o sea, tienes cuarenta y cinco minutos libres y en esos cuarenta y cinco, en media hora te entrevista el evaluador par y después vuelves a clases.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:21 [es dentro de tu horario, o sea..] (37:37) (Super)
Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

es dentro de tu horario, o sea, tienes cuarenta y cinco minutos libres y en esos cuarenta y cinco, en media hora te entrevista el evaluador par y después vuelves a clases. Entonces igual es estrés.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:22 [Creo que la mayoría del profes..] (39:39) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [141 FORTALEZAS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [14111 BASADO EN ESTANDARES EXPLICITOS]

No memos

Creo que la mayoría del profesorado debería vivir el proceso de evaluación de manera tranquila, ya que la forma de ser evaluados es conocida por todos (se entrega pauta de evaluación).

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:23 [Los que sí podrían verse aprob..] (39:39) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

Los que sí podrían verse aproblemados son aquellos que no poseen la capacitación necesaria para impartir alguna asignatura determinada

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:24 [la subjetividad de algunos íte..] (39:39) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2116 EXCESIVA SUBJETIVIDAD Y FALTA DE RETROALIMENTACION EN EL INFORME DE REFERENCIA DE TERCEROS Y EN LA ENTREVISTA DEL EVALUADOR PAR]

No memos

la subjetividad de algunos ítemes que pueden ser mal utilizados por los docentes superiores para “dirigir” la evaluación.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:25 [El video tú lo ves y no lo pue..] (43:43) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [222 VALORACIÓN DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DE LA CLASE FILMADA] [2223 PROBLEMAS DURANTE LA CORRECCION]

No memos

El video tú lo ves y no lo puedes volver atrás, no lo puedes retroceder, o sea, lo ves y si te perdiste, te perdiste. Entonces, ahí igual, pasa mucho por el estado de animo de la persona que está corrigiendo, de pronto hay cosas que se pueden escapar. Entonces, no sé, yo

considero que es un proceso tan importante para la persona que está siendo evaluada que debería ser mas minucioso.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:26 [quizás la selección de los cor..] (55:55) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [221 VALORACIÓN DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DEL PORTAFOLIO] [2212 VALORACION NEGATIVA DE QUIENES LO CORRIGEN]

No memos

quizás la selección de los correctores también debería ser mas minuciosa, porque por ejemplo, yo estaba corrigiendo portafolios de segundo ciclo de X y claro, siendo profesora de enseñanza media de X tienes un conocimiento más amplio de los contenidos, pero habían profesores correctores también que eran profesores de básica, con un postítulo en X, que estaban haciendo correcciones de portafolio. Y resulta que ellos no detectaban todos los errores conceptuales y si pasaban por dos básicos y no se daban cuenta, no se detectaba nomás.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:27 [el tema de revisión de vídeo, ..] (55:55) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [222 VALORACIÓN DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DE LA CLASE FILMADA] [2223 PROBLEMAS DURANTE LA CORRECCION]

No memos

el tema de revisión de vídeo, bueno igual se revisa simultáneamente, revisan dos o tres personas el mismo vídeo. Pero, yo creo que se podría tener la facultad de detener porque a veces la grabación es media difusa, entonces, por los ruidos ambientales tú no alcanzas a escuchar y no puedes volver atrás, pero si al otro que está corrigiendo le pasó lo mismo, lo que dijo ahí pasó de largo; puede haber sido algo bueno o algo malo. Y lo otro, mejorar las condiciones del audio, a veces la calidad de los vídeos era mala, no se escuchaba muy bien...

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:28 [yo encontré que sí estaba clar..] (57:57) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [222 VALORACIÓN DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DE LA CLASE FILMADA] [2221 PAUTA DE OBSERVACION ADECUADA]

No memos

yo encontré que sí estaba claro, no encontré mayores dificultades en eso, el tema del audio yo creo que va más allá, a lo mejor, de lo que se puede controlar, tiene que ver con cómo se trata el material, la persona que está filmando. Yo en realidad quedé conforme con la forma con que se evaluaba.

**P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:29 [Para todos es una obligación, ..] (61:61)
(Super)**

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2332 DIVERSIDAD DE GRADOS DE MOTIVACION]

No memos

Para todos es una obligación, pero ahí hay dos tipos de profesores. Hay unos que lo ven como una obligación, como un proceso que hay que pasarlo, entonces no importa, pero como decía hace un rato, también hay otros que lo toman con mucho temor, sobre todo los que ya llevan más años de ejercicio profesional, porque si salen mal evaluados tienen que ir a esos cursos de perfeccionamiento, que son una lata, entonces no quieren porque le aumentan la carga y esas horas no se las pagan, por un lado, y por otro lado, tampoco les ayuda mucho y si se vuelven a evaluar y salen mal evaluados los echan. Entonces, en las personas que son mayores es mucho más el temor. Y hay otros que se lo toman “no, es un proceso que hay que pasar, que hay que cumplirlo, nada más”.

**P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:30 [si salen mal evaluados tienen ..] (61:61)
(Super)**

Codes: [32 CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO CON RESULTADO BÁSICO E INSATISFACTORIO: PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL (PSP)] [322 VALORACIÓN NEGATIVA DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL] [3224 SIN REPERCUSIONES PARA EL PROFESORADO]

No memos

si salen mal evaluados tienen que ir a esos cursos de perfeccionamiento, que son una lata, entonces no quieren porque le aumentan la carga y esas horas no se las pagan, por un lado, y por otro lado, tampoco les ayuda mucho

**P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:31 [En general, yo creo que un asp..] (63:63)
(Super)**

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN]

No memos

En general, yo creo que un aspecto súper importante de nuestro gremio, que son los profesionales de la educación, es el temor a ser evaluado porque se ve la evaluación como castigadora. Y tiene que ver también con nuestra cultura y con la formación del profesional. Porque si la formación del profesional fuera mejor en la Universidad, el profesional llegaría con otras capacidades, mucho más seguro de lo que sabe y no estaría tan reticente a una evaluación. En general, los profesores no quieren ser evaluados por eso, porque le temen a la evaluación, temen salir mal evaluados por todo lo que tú dices (se refiere a COPO 1), porque las condiciones son muy malas si ellos salen mal evaluados, el sistema en el fondo los castiga por esa evaluación mala. Entonces, yo sí lo veo que es una obligación, muy pocas personas lo hacen porque quieren hacerlo, porque se ve como un trabajo extra, como algo adicional, está el temor a ser mal evaluado.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:32 [En general, yo creo que un asp..] (63:63) (Super)

Codes: [234 ASPECTOS RELATIVOS A LA CULTURA EVALUATIVA] [2341 INEXISTENCIA DE CULTURA EVALUATIVA]

No memos

En general, yo creo que un aspecto súper importante de nuestro gremio, que son los profesionales de la educación, es el temor a ser evaluado porque se ve la evaluación como castigadora. Y tiene que ver también con nuestra cultura y con la formación del profesional. Porque si la formación del profesional fuera mejor en la Universidad, el profesional llegaría con otras capacidades, mucho más seguro de lo que sabe y no estaría tan reticente a una evaluación. En general, los profesores no quieren ser evaluados por eso, porque le temen a la evaluación, temen salir mal evaluados

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:33 [las condiciones son muy malas ..] (63:63) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1321 EFECTOS EMOCIONALES Y FISICOS NEGATIVOS EN EL PROFESORADO EVALUADO]

No memos

las condiciones son muy malas si ellos salen mal evaluados, el sistema en el fondo los castiga por esa evaluación mala.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:34 [es una obligación, muy pocas p..] (63:63) (Super)

Codes: [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2312 SOBRECARGA LABORAL]

No memos

es una obligación, muy pocas personas lo hacen porque quieren hacerlo, porque se ve como un trabajo extra, como algo adicional,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:35 [está el temor a ser mal evalua..] (63:63) (Super)

Codes: [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

está el temor a ser mal evaluado.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:36 [Creo que para los docentes es ..] (65:65) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [231 MOMENTOS DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN] [2312 SOBRECARGA LABORAL]

No memos

Creo que para los docentes es una carga extra al estrés, ya que además de toda la labor que significa la preparación de clases y papeleos burocráticos con los que se debe cumplir, se le agrega esta imposición que para muchos puede ser agobiante, más aún si existen ciertos ítemes con un grado de subjetividad.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:37 [creo necesario realizar una ev..] (65:65) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1113 IMPORTANCIA DE LA NECESIDAD DE EVALUAR]

No memos

creo necesario realizar una evaluación a la calidad docente, ya que muchos profesores presentan falencias que deben ser corregidas en beneficio de los educandos (que es el fin de nuestra labor).

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:38 [creo necesario hacer una evalu..] (65:65) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1434 REALIZAR UNA EVALUACION PERSONALIZADA]

No memos

creo necesario hacer una evaluación diferenciada entre docentes de colegios urbanos y rurales (principalmente los unidocentes), ello porque no es lo mismo contar con recursos y un curso determinado, que atender dos o tres cursos al mismo tiempo.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:39 [Respecto a los instrumentos ev..] (69:69) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

Respecto a los instrumentos evaluativos yo estoy de acuerdo en la forma, pero no en el fondo. Porque el portafolio consta de una planificación, una autoevaluación, la clase filmada, una evaluación de la unidad con respuesta y todo, pero no sé, es que encuentro que está incompleto, hay algo que falta ahí, no sabría explicarte qué. Claro, está bien, deberían evaluar cómo planificas, cómo ejecutas tu clase... pero la forma en que se hace... Quizá invirtiendo los mismos recursos, porque la evaluación docente, las filmaciones las paga el Ministerio de Educación, ellos contratan y todo. Aquí se da el amiguismo porque cuando yo me evalué había una persona que era la encargada de filmar a toda la gente de la región, él

contrataba hartos camarógrafos, pero tú dependías del tiempo de él para ver cuándo te iban a filmar la clase.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:40 [las filmaciones las paga el Mi..] (69:69) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2113 CLASE FILMADA NO REPRESENTA TRABAJO COTIDIANO]

No memos

las filmaciones las paga el Ministerio de Educación, ellos contratan y todo. Aquí se da el amiguismo porque cuando yo me evalué había una persona que era la encargada de filmar a toda la gente de la región, él contrataba hartos camarógrafos, pero tú dependías del tiempo de él para ver cuándo te iban a filmar la clase.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:41 [se pone de acuerdo contigo, pe.] (73:73) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2113 CLASE FILMADA NO REPRESENTA TRABAJO COTIDIANO]

No memos

se pone de acuerdo contigo, pero dice yo puedo este día, este día y este día a esta hora, ¿cuándo le acomoda? eso no es acomodarse. A mí me tocó, por ejemplo, hacer una clase que ya había hecho. Porque estás en una unidad y resulta que si no coincide justo el día en que quieres que vaya eso también entorpece el proceso.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:42 [probablemente podrían invertir..] (73:73) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1434 REALIZAR UNA EVALUACION PERSONALIZADA]

No memos

probablemente podrían invertir más dinero, un poco más, porque ya gastan harto en esto y se ahorrarían el portafolio, los correctores, todo... para contratar profesionales que evalúen en el establecimiento y que evalúen el trabajo de la persona en terreno,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:43 [gastan harto en esto] (73:73) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1427 COSTOSO]

No memos

gastan harto en esto

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:44 [esto es demasiado lejano, o se..] (73:73) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [142 DEBILIDADES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1426 UNICIDAD]

No memos

esto es demasiado lejano, o sea, una clase filmada tampoco te dice a tabla de que alguien sea buen profesor, porque probablemente sea una persona muy inteligente, muy capaz, sabe que lo están evaluando y rinde bien para esa clase, pero qué hace el resto del año. Entonces, eso está incompleto. Evalúa, si es necesario evaluar, pero ¿una vez cada tres años?

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:45 [una clase filmada tampoco te d..] (73:73) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2113 CLASE FILMADA NO REPRESENTA TRABAJO COTIDIANO]

No memos

una clase filmada tampoco te dice a tabla de que alguien sea buen profesor, porque probablemente sea una persona muy inteligente, muy capaz, sabe que lo están evaluando y rinde bien para esa clase, pero qué hace el resto del año. Entonces, eso está incompleto.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:46 [Evalúa, si es necesario evalua..] (73:73) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [111 VALORACIÓN POSITIVA DE LOS PRINCIPALES ANTECEDENTES DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1113 IMPORTANCIA DE LA NECESIDAD DE EVALUAR]

No memos

Evalúa, si es necesario evaluar,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:47 [a veces los criterios, no sé, ..] (73:73) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1434 REALIZAR UNA EVALUACION PERSONALIZADA]

No memos

a veces los criterios, no sé, es que es difícil, es tan subjetivo ver qué es bueno y qué es malo de alguien que tú no conoces, no sé, yo considero que sería mucho mejor que se invirtiera más dinero, pero en un profesional, un jefe de UTP extra y que él se encargara, en algún minuto, de evaluar a sus docentes.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:48 [yo creo que es por un tema prá..] (75:75) (Super)

Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [122 VALORACION POSITIVA DEL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1223 CLASE FILMADA]

No memos

yo creo que es por un tema práctico de la grabación, más que nada para reunir todo en un momento,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:49 [lo ideal sería que viera la re..] (75:75) (Super)
Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1434 REALIZAR UNA EVALUACION PERSONALIZADA]
No memos

lo ideal sería que viera la realidad en la que está ese profesor, que vieran cómo son los chicos, cómo entraron a la sala, cuánto le costó al profesor hacerlos callar, todo eso.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:50 [es un momento ficticio. Uno pl..] (77:77) (Super)
Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2113 CLASE FILMADA NO REPRESENTA TRABAJO COTIDIANO]
No memos

es un momento ficticio. Uno planifica para noventa minutos, siempre. Y la clase filmada son cuarenta, entonces escapa de la realidad.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:51 [no es la forma adecuada,] (81:81) (Super)
Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [123 VALORACION NEGATIVA DEL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1231 PORTAFOLIO]
No memos

no es la forma adecuada,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:52 [yo creo que lo ideal sería pod..] (81:81) (Super)
Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1434 REALIZAR UNA EVALUACION PERSONALIZADA]
No memos

yo creo que lo ideal sería poder estar ahí en la realidad del profesor,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:53 [creo que en este momento es lo..] (81:81) (Super)
Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [122 VALORACION POSITIVA DEL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1221 PORTAFOLIO]
No memos

creo que en este momento es lo más práctico y por eso se está haciendo.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:54 [no es habitual en una clase se..] (83:83) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2113 CLASE FILMADA NO REPRESENTA TRABAJO COTIDIANO]

No memos

no es habitual en una clase ser grabados y menos por gente extraña que no forma parte del hábitat cotidiano. Esta situación, provoca cierta ruptura de la naturalidad de la clase, ya que algunos se preocupan más de la cámara que de los contenidos a entregar.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:55 [Desde el punto de vista de la ..] (83:83) (Super)

Codes: [12 DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [122 VALORACION POSITIVA DEL DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS] [1223 CLASE FILMADA]

No memos

Desde el punto de vista de la evaluación en sí, considero que el instrumento es válido, ya que esa pauta es entregada a cada docente para que realice su video.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:56 [yo quitaría una que es la del ..] (87:87) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1437 MODIFICAR ESTRATEGIAS DE EVALUACION]

No memos

yo quitaría una que es la del evaluador par, la entrevista del evaluador par, por varias razones. Mira, la primera es que el evaluador par es un docente de otra asignatura de un colegio de la comuna, a pesar de que está estipulado de que la persona que es evaluador par no te puede conocer, a mí me tocó que la persona que era avaluador par me conocía; eso te puede jugar a favor o te puede jugar en contra, eso es un punto. Otro punto, es que las preguntas del avaluador par se consiguen, andan circulando. Empiezan las entrevistas del evaluador par la próxima semana y esta semana ya andan corriendo y todos las tienen, entonces, es como tan maqueteada. Ya han preparado, han respondido, se lo han estudiado, entonces, no me parece que sea tan confiable. Por otro lado, el avaluador par te pregunta, está grabando, hace algunas transcripciones y después él tiene que evaluar en una pauta según lo que tú contestaste, entonces también es subjetivo porque tampoco hay posibilidad de rebatir. Te lee la pregunta, te la entrega y tú respondes, pero si tú no entendiste la pregunta es tu problema, el evaluador par no te va a decir, oye no, es que no iba enfocado a esto, iba enfocado a esto otro, no te lo dice, no, él solamente, el evaluador par te lee la pregunta y tú respondes, por eso, considero que no es tan relevante.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:57 [el evaluador par es un docente..] (87:87) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS]

No memos

el evaluador par es un docente de otra asignatura de un colegio de la comuna, a pesar de que está estipulado de que la persona que es evaluador par no te puede conocer, a mí me tocó que la persona que era evaluador par me conocía; eso te puede jugar a favor o te puede jugar en contra, eso es un punto. Otro punto, es que las preguntas del evaluador par se consiguen, andan circulando. Empiezan las entrevistas del evaluador par la próxima semana y esta semana ya andan corriendo y todos las tienen, entonces, es como tan maqueteada. Ya han preparado, han respondido, se lo han estudiado, entonces, no me parece que sea tan confiable. Por otro lado, el evaluador par te pregunta, está grabando, hace algunas transcripciones y después él tiene que evaluar en una pauta según lo que tú contestaste, entonces también es subjetivo porque tampoco hay posibilidad de rebatir. Te lee la pregunta, te la entrega y tú respondes, pero si tú no entendiste la pregunta es tu problema, el evaluador par no te va a decir, oye no, es que no iba enfocado a esto, iba enfocado a esto otro, no te lo dice, no, él solamente, el evaluador par te lee la pregunta y tú respondes, por eso, considero que no es tan relevante.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:59 [el evaluador par es un docente..] (87:87) (Super)

Codes: [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2114 ENTREVISTA DEL EVALUADOR PAR GENERA TENSION]

No memos

el evaluador par es un docente de otra asignatura de un colegio de la comuna, a pesar de que está estipulado de que la persona que es evaluador par no te puede conocer, a mí me tocó que la persona que era evaluador par me conocía; eso te puede jugar a favor o te puede jugar en contra, eso es un punto. Otro punto, es que las preguntas del evaluador par se consiguen, andan circulando. Empiezan las entrevistas del evaluador par la próxima semana y esta semana ya andan corriendo y todos las tienen, entonces, es como tan maqueteada. Ya han preparado, han respondido, se lo han estudiado, entonces, no me parece que sea tan confiable.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:61 [No, yo creo que no. Porque com..] (95:95) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES] [311 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES COMPETENTE Y DESTACADO] [3112 BIEN EVALUADOS NO NECESARIAMENTE FAVORECEN EL APRENDIZAJE]

No memos

No, yo creo que no. Porque como conversábamos hace un rato, es tan mínima la brecha entre el básico y el competente, y es tan mínima la brecha entre el competente y el destacado, o incluso, es mínima la brecha entre el básico y el destacado, en ocasiones nos encontramos con eso. Entonces, el catalogarlo de esa forma según esta evaluación me parece... y, por otro lado, como decía anteriormente, puede haber un profesor que prepara

muy bien esa clase, hay profesores que mandan a hacer los portafolios, cobran trescientos o cuatrocientos mil pesos por hacer un portafolio perfecto, que va a salir bien, tú puedes estar enfocado en tu clase filmada nomás, y en las tareas facilitas. Entonces, un profesor puede salir competente o destacado y no necesariamente ser el mejor, entonces no considero que favorezca al aprendizaje de los alumnos.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:62 [hay profesores que mandan a ha..] (95:95) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2111 PORTAFOLIO PODRIA SER ELABORADO POR TERCEROS]

No memos

hay profesores que mandan a hacer los portafolios, cobran trescientos o cuatrocientos mil pesos por hacer un portafolio perfecto, que va a salir bien,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:63 [yo vi el caso de un profesor q..] (101:101) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES] [311 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES COMPETENTE Y DESTACADO] [3112 BIEN EVALUADOS NO NECESARIAMENTE FAVORECEN EL APRENDIZAJE]

No memos

yo vi el caso de un profesor que logra muy buenos resultados y fue evaluado en un nivel no sé si básico o insatisfactorio, pero no el que él esperaba. Y conozco a otro colega también que no obtiene buenos resultados y que fue destacado y premiado, tiene un incentivo en su sueldo, por eso, entonces, encuentro que en realidad esa relación entre un profesional catalogado como destacado o competente no asegura un buen aprendizaje, no creo que haya una relación directa.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:64 [No necesariamente, ya que cons..] (103:103) (Super)

Codes: [31 RELACIÓN ENTRE PROFESORES CON DIVERSOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES] [311 VALORACIÓN HACIA PROFESORES CUYO RESULTADO SE SITÚA EN LOS NIVELES COMPETENTE Y DESTACADO] [3112 BIEN EVALUADOS NO NECESARIAMENTE FAVORECEN EL APRENDIZAJE]

No memos

No necesariamente, ya que considero que la evaluación de videos no refleja lo que ocurre en una clase normal.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:65 [que se considere a los docente..] (109:109) (Super)

Codes: [14 VALORACIONES DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [143 PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [1433 CAMBIAR EL ROL DE LOS AGENTES]

No memos

que se considere a los docentes evaluados como personas y no como un producto de selección.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:68 [considero que a nivel de país ..] (111:111) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [112 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PLANTEAMIENTO DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1121 EVALUACION IDEADA COMO UN CASTIGO]

No memos

considero que a nivel de país fue muy mal planteado, ha sido muy mal planteado. Porque va reafirmando ese concepto de que la evaluación trae un castigo, no se hizo un trabajo con los profesores, no sé si se consultó a los profesionales...

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:69 [yo considero que el modelo fue..] (115:115) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [112 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PLANTEAMIENTO DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1122 NO RECONOCE EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE]

No memos

yo considero que el modelo fue mal planteado, porque de hecho, yo me acuerdo cuando lo dijeron en televisión, no se plantearon la evaluación... La psicología ahí juega un papel súper importante, porque si hubiesen dicho “vamos a hacer una evaluación docente para premiar el desempeño de los buenos profesionales”, te aseguro que muchos se habrían querido evaluar, pero el argumento de ellos era “para mejorar el sistema de educación vamos a sacar a todos los malos, y entonces, vamos a evaluarlos” y ahí claro, generan el miedo, el estrés y todo.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:70 [si hubiesen dicho “vamos a hac..] (115:115) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

si hubiesen dicho “vamos a hacer una evaluación docente para premiar el desempeño de los buenos profesionales”, te aseguro que muchos se habrían querido evaluar, pero el argumento de ellos era “para mejorar el sistema de educación vamos a sacar a todos los malos, y entonces, vamos a evaluarlos” y ahí claro, generan el miedo, el estrés y todo.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:71 [nosotros nos damos cuenta por ..] (117:117) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [112 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PLANTEAMIENTO DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1121 EVALUACION IDEADA COMO UN CASTIGO]

No memos

nosotros nos damos cuenta por sentido común que no se planteó desde un punto de vista positivo, se planteó desde el punto de vista negativo y con esa imagen está.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:72 [es un castigo porque un profes..] (117:117) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1321 EFECTOS EMOCIONALES Y FISICOS NEGATIVOS EN EL PROFESORADO EVALUADO]

No memos

es un castigo porque un profesor que sale mal evaluado después tiene que tomar esas jornadas de capacitación.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:74 [tú puedes salir competente o d..] (129:129) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1324 INCENTIVOS ECONOMICOS NO INMEDIATOS]

No memos

tú puedes salir competente o destacado y no tienes ningún incentivo.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:75 [Exactamente, pero tampoco te p..] (133:133) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1324 INCENTIVOS ECONOMICOS NO INMEDIATOS]

No memos

Exactamente, pero tampoco te premia tanto.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:76 [puede que a un competente le v..] (133:133) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1324 INCENTIVOS ECONOMICOS NO INMEDIATOS]

No memos

puede que a un competente le vaya muy bien y saque un incentivo mayor que el destacado

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:77 [las personas que la han dado d..] (133:133) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1324 INCENTIVOS ECONOMICOS NO INMEDIATOS]

No memos

las personas que la han dado dicen que es demasiado específica, es de conocimientos. Está pensada para que a ti te vaya mal. Entonces, las personas que obtienen el incentivo evaluándose por Docentemás son las mínimas.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:79 [si te va bien, saliste compete..] (149:149) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1324 INCENTIVOS ECONOMICOS NO INMEDIATOS]

No memos

si te va bien, saliste competente o destacado, tienes derecho a dar esta prueba y estudiar de nuevo. Es más estrés, como que saliste de un proceso y tienes que entrar de nuevo...

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:80 [el colega del que yo hablé que..] (151:151) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1324 INCENTIVOS ECONOMICOS NO INMEDIATOS]

No memos

el colega del que yo hablé que fue evaluado como destacado me comentaba que la prueba era realmente difícil, que era como para estudios de magíster, era como un estudio de magíster en la disciplina, era muy difícil.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:81 [Sí, yo igual he escuchado el m..] (153:153) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1324 INCENTIVOS ECONOMICOS NO INMEDIATOS]

No memos

Sí, yo igual he escuchado el mismo comentario. De hecho, muy poca gente es la que se gana la AVDI.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:82 [Entonces, si te dicen "ya, te ..] (153:153) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [112 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PLANTEAMIENTO DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1122 NO RECONOCE EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE]

No memos

Entonces, si te dicen “ya, te vamos a evaluar”, pero en realidad, en la evaluación no es que la hayan planteado mal, la hicieron pensando en eso, en sacar a los profesores malos, no en premiar a los buenos...

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:83 [los profesores temen a la sanc..] (161:161) (Super)

Codes: [23 DIFICULTADES PERCIBIDAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN] [233 VIVENCIAS DEL PROFESORADO EVALUADO DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO] [2331 CARGA EMOCIONAL NEGATIVA]

No memos

los profesores temen a la sanción de la evaluación,

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:84 [las personas bien evaluadas no..] (161:161) (Super)

Codes: [13 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [132 VALORACIÓN NEGATIVA DE LAS ACTUALES CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN] [1324 INCENTIVOS ECONOMICOS NO INMEDIATOS]

No memos

las personas bien evaluadas no tienen compensación.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:85 [no puedes estar evaluado ni co..] (175:175) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [221 VALORACIÓN DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DEL PORTAFOLIO] [2211 VALORACION POSITIVA DE QUIENES LO CORRIGEN]

No memos

no puedes estar evaluado ni como básico ni como insatisfactorio, sólo como competente y destacado. Y está como un requisito preferente, ojala haya sido evaluado, pero qué pasó, que en el proceso mucha gente desistió. Por ejemplo, yo no quedé al primer llamado y yo creo que fue por eso, porque X tampoco quedó al primer llamado. Hay varios que llegamos después, yo creo que tuvieron preferencia los profesores que fueron evaluados y que alcanzaron el rango destacado - competente, pero muchos de ellos desistieron y ahí es donde vamos los que no hemos sido evaluados. Y la verdad es que yo no creo que sea necesario haber estado inmerso en el proceso para evaluar a otro porque el evaluador necesita conocer una pauta clara y nada más, ser lo más objetivo posible.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:87 [tú sabes que te estás evaluand..] (133:133) (Super)

Codes: [11 ORIGEN E INSTALACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN] [112 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PLANTEAMIENTO DEL MODELO DE EVALUACIÓN] [1122 NO RECONOCE EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE]

No memos

tú sabes que te estás evaluando y es como para que no te echen y no te reconocen nada y saliste destacado porque eres muy bueno y no recibes nada a cambio, es como “ya, soy buena, pero a nadie le importa...”

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:88 [el instrumento es válido. Sin ..] (91:91) (Super)

Codes: [21 APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2113 CLASE FILMADA NO REPRESENTA TRABAJO COTIDIANO]

No memos

el instrumento es válido. Sin embargo, se debería hacer un acercamiento del grupo a evaluar con las cámaras, para que la clase que se presenta sea más natural.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:89 [el evaluador par te pregunta, ..] (87:87) (Super)

Codes: [211 VALORACIÓN NEGATIVA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2116 EXCESIVA SUBJETIVIDAD Y FALTA DE RETROALIMENTACION EN EL INFORME DE REFERENCIA DE TERCEROS Y EN LA ENTREVISTA DEL EVALUADOR PAR]

No memos

el evaluador par te pregunta, está grabando, hace algunas transcripciones y después él tiene que evaluar en una pauta según lo que tú contestaste, entonces también es subjetivo porque tampoco hay posibilidad de rebatir.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:90 [Te lee la pregunta, te la entr..] (87:87) (Super)

Codes: [212 VALORACIÓN DEL ROL DE LOS AGENTES QUE APLICAN INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [2121 EVALUADORES PARES]

No memos

Te lee la pregunta, te la entrega y tú respondes, pero si tú no entendiste la pregunta es tu problema, el evaluador par no te va a decir, oye no, es que no iba enfocado a esto, iba enfocado a esto otro, no te lo dice, no, él solamente, el evaluador par te lee la pregunta y tú respondes, por eso, considero que no es tan relevante.

P 7: ENTREVISTA_7_8_9_GRUPAL.rtf - 7:91 [lo que la gente reclama, que h..] (187:189) (Super)

Codes: [22 CORRECCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EVALUATIVOS] [221 VALORACIÓN DEL PROCESO DE CORRECCIÓN DEL PORTAFOLIO] [2211 VALORACION POSITIVA DE QUIENES LO CORRIGEN]

No memos

lo que la gente reclama, que hay gente que no ha sido evaluada con esta forma.

E8 COPO 2: De todas formas, considero que no tiene mucha validez ese argumento. Porque creo que no necesitas pasar por el proceso, porque hay un test psicológico también, que mide tus capacidades.

HU: EVALUACION_DOCENTE_URRIOLA
 File: [C:\Archivos de programa\Scientific
 Software\ATLAsTi\Program\EVALUACION_DOCENTE_URRIOLA.hpr5]
 Edited by: Super
 Date/Time: 23-05-12 14:42:43

 Codes-Primary-Documents-Table

Code-Filter: All
 PD-Filter: All

CODES	PRIMARY DOCS							Totals
	1	2	3	4	5	6	7	
11 ORIGEN E INSTALAC	2	3	2	2	0	3	7	19
111 VALORACIÓN POSIT	2	2	2	2	0	3	2	13
1111 ELIMINACION DEL	0	0	0	0	0	1	0	1
1112 EXISTENCIA DEL	1	0	1	1	0	0	0	3
1113 IMPORTANCIA DE	1	1	1	1	0	2	2	8
1114 EVALUACION ESTA	0	1	0	0	0	0	0	1
112 VALORACIÓN NEGAT	0	1	0	0	0	0	5	6
1121 EVALUACION IDEA	0	0	0	0	0	0	2	2
1122 NO RECONOCE EL	0	1	0	0	0	0	3	4
12 DISEÑO DE LOS INS	1	0	4	1	2	3	5	16
121 VALORACIONES DEL	0	0	4	0	0	1	0	5
1211 CONTIENE CRITER	0	0	1	0	0	0	0	1
1212 ESTA DISPONIBLE	0	0	2	0	0	0	0	2
1213 ES FLEXIBLE, SE	0	0	1	0	0	0	0	1
1214 PERMITE A LOS P	0	0	0	0	0	1	0	1
122 VALORACION POSIT	0	0	0	0	2	0	3	5
1221 PORTAFOLIO	0	0	0	0	0	0	1	1
1222 PAUTA DE AUTOEV	0	0	0	0	1	0	0	1
1223 CLASE FILMADA	0	0	0	0	1	0	2	3
123 VALORACION NEGAT	1	0	0	1	0	2	2	6
1231 PORTAFOLIO	1	0	0	0	0	2	1	4
1232 CLASE FILMADA	0	0	0	1	0	0	1	2
13 CONSECUENCIAS DE	5	5	10	9	1	2	10	42
131 VALORACIÓN POSIT	0	0	8	3	0	0	0	11
1311 OPORTUNIDADES D	0	0	5	0	0	0	0	5
1312 POSIBLE ACCESO	0	0	2	3	0	0	0	5
1313 POSIBILIDAD DE	0	0	1	0	0	0	0	1
132 VALORACIÓN NEGAT	3	3	1	1	1	1	10	20
1321 EFECTOS EMOCION	0	0	0	0	1	0	2	3
1322 POSIBILIDAD DE	2	1	1	0	0	0	0	4
1323 BENEFICIOS ECON	1	0	0	0	0	0	0	1
1324 INCENTIVOS ECON	0	2	0	0	0	1	8	11
1325 MAL EVALUADO CO	0	0	0	1	0	0	0	1

133	PROPUESTAS DE OT	2	2	1	5	0	1	0	11
1331	VINCULAR CONSEC	1	0	0	2	0	1	0	4
1332	NO VINCULAR SÓL	0	1	1	0	0	0	0	2
1333	VINCULAR CONSEC	1	1	0	0	0	0	0	2
1334	VINCULAR LOS MA	0	0	0	1	0	0	0	1
1335	VINCULAR CONSEC	0	0	0	2	0	0	0	2
14	VALORACIONES DE L	42	20	16	6	3	11	12	110
141	FORTALEZAS DE LA	9	5	11	3	3	3	2	36
1411	ESTANDARIZADO	3	2	1	0	0	0	0	6
14110	UNICIDAD	0	0	0	2	0	0	0	2
14111	BASADO EN ESTA	2	1	2	0	0	0	2	7
1412	EXISTENCIA	3	2	1	1	0	1	0	8
1413	PERMITE MONITOR	0	0	0	0	1	0	0	1
1414	PERMITE VIVENCI	0	0	1	0	0	0	0	1
1415	CONLLEVA A LA A	0	0	3	0	1	2	0	6
1416	POSIBILITA COMP	1	0	0	0	0	0	0	1
1417	EJECUCION CENTR	0	0	1	0	0	0	0	1
1418	SE SUSTENTA EN	0	0	1	0	1	0	0	2
1419	NO EVALUA POR L	0	0	1	0	0	0	0	1
142	DEBILIDADES DE L	19	8	2	1	0	4	2	36
1421	SIN EVIDENCIAS	0	0	2	0	0	0	0	2
1422	INFORME DE EVAL	7	0	0	0	0	0	0	7
1423	CARENTE DE INFO	7	6	0	0	0	1	0	14
1424	PLANTEADO SOLO	0	1	0	0	0	0	0	1
1425	EJECUCION CENTR	1	1	0	1	0	0	0	3
1426	UNICIDAD	4	0	0	0	0	1	1	6
1427	COSTOSO	0	0	0	0	0	1	1	2
1428	ES MAS COMPLEJO	0	0	0	0	0	1	0	1
143	PROPUESTAS PARA	14	7	3	2	0	4	8	38
1431	INCLUIR PRUEBA	0	0	1	0	0	0	0	1
14310	DAR IMPORTANCI	0	1	0	0	0	0	0	1
1432	EVALUAR ASPECTO	2	1	0	0	0	0	0	3
1433	CAMBIAR EL ROL	0	0	1	0	0	1	1	3
1434	REALIZAR UNA EV	2	0	0	0	0	1	5	8
1435	MAYOR PARTICIPA	0	0	0	0	0	1	0	1
1436	AUMENTAR LA TRA	1	1	0	0	0	0	0	2
1437	MODIFICAR ESTRA	7	3	1	2	0	1	2	16
1438	ESTABLECER MAS	2	0	0	0	0	0	0	2
1439	INSTAURAR CULTU	0	1	0	0	0	0	0	1
21	APLICACIÓN DE LOS	1	3	2	4	5	4	12	31
211	VALORACIÓN NEGAT	1	3	1	4	3	4	11	27
2111	PORTAFOLIO PODR	1	2	0	0	0	2	1	6
2112	EXCESO DE TIEMP	0	0	0	1	0	0	0	1
2113	CLASE FILMADA N	0	1	0	3	0	1	6	11
2114	ENTREVISTA DEL	0	0	0	0	1	0	2	3
2115	PAUTA DE AUTOEV	0	0	1	0	0	0	0	1
2116	EXCESIVA SUBJET	0	0	0	0	2	1	2	5
212	VALORACIÓN DEL R	0	0	1	0	2	0	1	4
2121	EVALUADORES PAR	0	0	0	0	1	0	1	2
2122	SUPERIORES JERA	0	0	1	0	1	0	0	2

22	CORRECCIÓN DE LOS	1	4	0	4	1	0	6	16
221	VALORACIÓN DEL P	0	0	0	0	1	0	3	4
2211	VALORACION POSI	0	0	0	0	0	0	2	2
2212	VALORACION NEGA	0	0	0	0	1	0	1	2
222	VALORACIÓN DEL P	0	4	0	2	0	0	3	9
2221	PAUTA DE OBSERV	0	0	0	1	0	0	1	2
2222	PREPARACION DE	0	0	0	1	0	0	0	1
2223	PROBLEMAS DURAN	0	4	0	0	0	0	2	6
223	CONSIDERACIÓN EX	1	0	0	2	0	0	0	3
2231	PUNTUACION CLAS	1	0	0	0	0	0	0	1
2232	PUNTUACION ENTR	0	0	0	1	0	0	0	1
2233	PUNTUACION INFO	0	0	0	1	0	0	0	1
23	DIFICULTADES PERC	10	15	9	9	4	12	21	80
231	MOMENTOS DE REAL	1	1	4	3	2	4	6	21
2311	FALTA DE TIEMPO	0	0	1	2	0	2	1	6
2312	SOBRECARGA LABO	0	0	2	0	2	1	5	10
2313	SUCESO ALEJADO	1	1	1	1	0	1	0	5
232	CRITERIOS CON QU	1	5	0	0	0	2	0	8
2321	DESCONOCIMIENTO	1	1	0	0	0	1	0	3
2322	ESCASA APLICABI	0	4	0	0	0	1	0	5
233	VIVENCIAS DEL PR	5	3	5	4	2	5	14	38
2331	CARGA EMOCIONAL	2	3	5	3	2	5	11	31
2332	DIVERSIDAD DE G	2	0	0	1	0	0	1	4
2333	MALESTAR POR IN	1	0	0	0	0	0	2	3
234	ASPECTOS RELATIV	3	6	0	1	0	0	1	11
2341	INEXISTENCIA DE	1	4	0	1	0	0	1	7
2342	INCERTIDUMBRE S	1	1	0	0	0	0	0	2
2343	FALTA DE RESPON	1	1	0	0	0	0	0	2
235	PROPUESTAS PARA	0	0	0	1	0	1	0	2
2351	DISMINUCION DE	0	0	0	1	0	0	0	1
2352	POSIBILITAR UN	0	0	0	0	0	1	0	1
24	LA NO PARTICIPACI	2	1	2	1	1	3	0	10
241	VALORACIÓN DEL P	2	1	1	1	1	1	0	7
2411	A FAVOR DE PROF	0	0	0	0	1	0	0	1
2412	EN CONTRA DE PR	1	1	0	1	0	1	0	4
2413	DIMENSION POLIT	1	0	1	0	0	0	0	2
242	PROPUESTAS PARA	0	0	1	0	0	2	0	3
2421	DIALOGOS PROFES	0	0	1	0	0	0	0	1
2422	CONCIENCIAR SOB	0	0	0	0	0	2	0	2
31	RELACIÓN ENTRE PR	2	2	2	2	0	2	3	13
311	VALORACIÓN HACIA	1	1	1	1	0	1	3	8
3111	BIEN EVALUADOS	0	1	1	1	0	0	0	3
3112	BIEN EVALUADOS	1	0	0	0	0	1	3	5
312	VALORACIÓN HACIA	1	1	1	1	0	1	0	5
3121	MAL EVALUADOS D	0	1	1	0	0	0	0	2
3122	MAL EVALUADOS N	1	0	0	1	0	1	0	3
32	CONSECUENCIA DE L	35	13	6	18	2	5	1	80
321	VALORACIÓN POSIT	10	4	2	4	0	1	0	21
3211	CONTRIBUYEN A M	1	1	1	1	0	0	0	4
3212	CONTRIBUYEN A M	2	1	0	1	0	0	0	4

CATEGORÍAS/ UNIDADES DE SIGNIFICADO

Características de la evaluación docente:

- Es necesaria
- Metaevaluación
- Legitimidad
- Mejora la calidad de la educación
- ¿Para qué evaluar?
- ¿Cómo evaluar?
- Debería existir más de un sistema de evaluación
- Arbitrariedad de la evaluación
- Debe estar relacionada con la carrera profesional ¿consecuencias?
- Transparente

Características deseables de la evaluación docente:

- Que se haga con justicia
- Que exista cultura evaluativa
- Debe realizarse sistemáticamente
- Proceso transparente
- Sustentada en evidencias
- Sustentada en resultados

Finalidad de la evaluación:

- Desarrollo profesional
- Oportunidad de mejora/Formativa para el docente
- Posibilita comparar resultados y eso es bueno

Fortalezas del actual sistema de evaluación docente chileno:

- **Basadas en la evaluación del desempeño (SUBCATEGORÍA)**

- **Basadas en los elementos del sistema (SUBCATEGORÍA)**

- Aceptación de la existencia de fortalezas
- La existencia del sistema evaluativo
- Evidencias de desempeño
- Explícita criterios

Debilidades del actual sistema de evaluación docente chileno:

- Aceptación de la existencia de debilidades
- Ausencia de evidencia sobre el grado de preparación disciplinar
- Autoevaluación
- Rol negativo que juegan los directores
- Hermetismo del sistema de evaluación:

Provoca dificultades para generar conocimientos

Agentes que implementan la evaluación MIDE UC

Genera incertidumbre, desconfianza

- Ausencia de retroalimentación
- Pérdida de oportunidades de mejora
- Es en los PSP donde los profesores se dan cuenta en qué fueron mal evaluados
- El sistema propuesto (PSP) para mejorar debilidades no es el mejor
- Carencia o falta de información sobre el sistema, el proceso, el MBE
- Falta de información y claridad al entregar los resultados obtenidos
- Incentivos económicos
- Portafolio
- Todos los profesores deben evaluarse, sean de colegios privados o subvencionados
- Sumisión con el modelo teórico; constatación de que en la práctica no funciona.

Reconocimiento de ciertas dificultades:

- Aceptación de las emociones negativas

Marco para la Buena Enseñanza:

- Desconocimiento o no dominio por parte de evaluados/mal evaluados

Sistema estandarizado:

- Valoración positiva del sistema estandarizado

Antecedentes del sistema de evaluación:

- Elementos positivos
- Contexto socio-histórico: acuerdo tripartito/dimensión política

Consecuencias de los resultados obtenidos

- Justificación
- Relación entre profesores bien evaluados y nivel de logro de los aprendizajes de

<p>los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relación negativa entre profesores mal evaluados y aprendizaje de los estudiantes
<p>Portafolio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepción como evidencia positiva - Percepción como evidencia negativa: <p>Dificultad: terceros Pueden intervenir en su elaboración</p>
<p>Calidad del sistema educativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La evaluación docente mejora la calidad del sistema educativo - Factores de la calidad del sistema educativo - Inequidad
<p>Transparencia del sistema de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explicitación de los criterios
<p>Constatación de las vivencias del profesorado durante su evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preocupación - Ansiedad - Sobrecarga - Presión (clase filmada)
<p>Constatación de las vivencias del profesorado MAL EVALUADO cuando inician los PSP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con complicaciones - Angustia - Mucha desmotivación - Drama - Deshonra - Molestia - Quejas - Mala disposición - Dolidos - Estado de ánimo complicado - Arbitrariedad de la evaluación - Reticencia - Problemas con el autocontrol

Planes de Superación profesional (PSP)

- Correlación positiva entre los PSP y la mejora del aprendizaje
- Cuestionamiento de la calidad de los PSP
- Dimensión emocional: Asumisión del impacto de las consecuencias emocionales que tienen los procesos de evaluación para el profesorado con resultado básico e insatisfactorio
- No es el mejor sistema para mejorar debilidades
- Correlación negativa entre repercusiones para mal evaluados y PSP
- Agentes que participan en el diseño de los PSP:

Profesionales de varias disciplinas

Con falta de experiencia

Además, corrigen portafolios

- Principales deficiencias encontradas en profesores mal evaluados:

Planificación

Manejo de la disciplina

Elaboración de instrumentos de evaluación

- Experiencia del PSP anterior realizado en la comuna
- Actividades
- Dependencia de los PSP
- Contenidos de los PSP
- Reflexión

Propuestas de mejora del actual sistema evaluativo:

- Prueba de conocimientos disciplinares.
- Cambiar el rol de los agentes: participación más comprometida del director
- Evaluación individualizada
- Diversidad de consecuencias según caso evaluado
- Falta de complementariedad con otros sistemas de evaluación
- Considerar los resultados de aprendizaje de los estudiantes
- Excesivo peso en filmación de la clase (80%)
- Descartar portafolio como instrumento de evaluación
- Jubilación anticipada
- Evaluar las condiciones emocionales del profesorado

Propuestas de mejora de los Planes de Superación Profesional:

- Tutoría en el aula
- Diversas estrategias de superación profesional
- Los PSP son insuficientes para el profesorado evaluado con nivel insatisfactorio
- Que tengan un componente de capacitación y el resto tutoría en el aula
- Que los PSP sean más personalizados
- PSP más focalizados

PRIMERA PROPUESTA

Valoración del actual diseño del sistema de evaluación	Valoración finalidades Valoración contenidos Valoración instrumentos Valoración agentes	Positiva Negativa Positiva Negativa Positiva Negativa Positiva Negativa
Valoración del actual desarrollo del proceso de evaluación	Cuestionamiento de la aplicación del sistema de evaluación Ventajas Dificultades	
Valoración de las actuales características del proceso de evaluación		
Valoración de la actual participación de los agentes en el proceso de evaluación		
Valoración de los actuales instrumentos que se emplean en el proceso de evaluación		
Valoración de las actuales consecuencias del proceso de evaluación		
Valoración de los sentimientos que genera el actual proceso de evaluación		
Propuestas para mejorar el diseño del sistema de evaluación		
Propuestas para mejorar el desarrollo del proceso de evaluación		
Propuestas para mejorar las características del proceso de evaluación		
Propuestas para mejorar la participación de los agentes en el proceso de evaluación		
Propuestas para mejorar los instrumentos que se emplean en el proceso de evaluación		
Propuestas para mejorar las consecuencias del proceso de evaluación		

Propuestas para mejorar el modo en que el profesorado se enfrenta al proceso de evaluación		

SEGUNDA PROPUESTA

DISEÑO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

REFERENTES PARA EL DISEÑO	Valoración de los actuales	Marco para la Buena Enseñanza como referente del sistema de evaluación
	Propuestas de futuro	
FINALIDADES	Valoración de las actuales	
	Propuestas de futuro	
CONTENIDOS	Valoración de los actuales	
	Propuestas de futuro	
AGENTES	Valoración de los actuales	
	Propuestas de futuro	
INSTRUMENTOS	Valoración de los actuales	Valoración positiva del portafolio Valoración negativa del portafolio Valoración positiva de la UD Valoración positiva de la filmación ... y negativas
	Propuestas de futuro	
FASES	Valoración de las actuales	
	Propuestas de futuro	
MOMENTOS	Valoración de los actuales	Falta de tiempo
	Propuestas de futuro	
CONSECUENCIAS	Valoración de las actuales	Inutilidad de los PSP Falta de claridad al entregar los resultados Pérdida de oportunidades ...
	Propuestas de futuro	Mejorar el feed-back del sistema de evaluación ...

DESARROLLO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

META-EVALUACIÓN	Valoración de la actual	Inexistencia de procesos de metaevaluación
	Propuestas de futuro	Articulación de comités de evaluación del proceso
EVALUACIÓN DEL IMPACTO	Valoración de la actual	Inexistencia de estudios de evaluación del impacto
	Propuestas de futuro	Propuesta de evaluación del impacto Propuesta de estudio de las consecuencias de los PSP

ELEMENTOS TRANSVERSALES

LA EVALUACIÓN COMO ELEMENTO DE CALIDAD DEL SISTEMA EDUCATIVO		
CULTURA EVALUATIVA	Valoración de la actual	
	Propuestas de futuro	
SENTIMIENTOS ASOCIADOS A LA EVALUACIÓN	Valoración de los actuales sentimientos asociados al desarrollo del proceso de evaluación	Miedo Estrés Angustia Desorientación Sobrecarga ...
	Valoración de los actuales sentimientos asociados a las consecuencias del proceso de evaluación	Sentirse molesto Sentirse deshonrado Sentirse desmotivado Tener mala disposición ...
CULTURA EVALUATIVA	Valoración de la actual cultura	Inexistencia de una cultura de la evaluación Evaluación percibida como mecanismo de control Evaluación vivida como suceso
CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN	Valoración de las actuales	Es estandarizado Es transparente Se sustenta en evidencias Es sistemática Explicita los criterios

		Es variada ...
	Propuestas de futuro	Legimitidad Transparencia Justicia Utilidad ...

AMBITO	MACROCATEGORÍA	CATEGORÍA	UNIDAD DE SIGNIFICADO
Características del sistema	Antecedentes y normativa	Valoración positiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acuerdo tripartito
		Valoración negativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dimensión política
		Propuestas de mejora	
	Referente: MBE y contenidos	Valoración positiva	
		Valoración negativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de información ▪ Nulo dominio
		Propuestas de mejora	
	Aspectos generales	Percepción de fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Su existencia ▪ Es estandarizado ▪ Es transparente ▪ Se sustenta en evidencias ▪ Es sistemática ▪ Explicita los criterios ▪ Aceptación de la existencia de fortalezas
		Percepción de debilidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbitrariedad ▪ Aceptación de la existencia de debilidades ▪ Ausencia de evidencia sobre grado de preparación disciplinar <u>de quién???</u> ▪ Hermetismo ▪ Ausencia de retroalimentación ▪ Falta de información

Comentario [E1]: No va dentro de normativa?

Comentario [E2]: Es tan genérica como la categoría

Comentario [E3]: idem

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivos económicos ▪ Sólo evalúa a un grupo de profesores ▪ Constatación de que en la práctica el modelo teórico no funciona
		Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prueba de conocimientos disciplinares ▪ Cambiar el rol de los agentes ▪ Evaluación individualizada ▪ Diversidad de consecuencias según caso ▪ Complementariedad con otros sistemas de evaluación ▪ Considerar resultados de aprendizaje de alumnos ▪ Evaluar condiciones emocionales del profesorado ▪ Descartar portafolio
	Instrumento: Pauta de autoevaluación	Fortaleza	
		Debilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepción como evidencia negativa
	Instrumento: Entrevista evaluador par	Fortaleza	
		Debilidad	
	Instrumento: Informe de referencia de terceros	Fortaleza	
		Debilidad	
	Instrumento: Portafolio	Fortaleza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepción como evidencia positiva
		Debilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepción como evidencia negativa ▪ Excesiva puntuación a clase filmada

Comentario [E4]: Explicar mejor, ¿cómo se concibe como debilidad?

Comentario [E5]: Idem, escrito así no se entiende como propuesta de mejora

Comentario [E6]: ¿Va dentro de la anterior?

Comentario [E7]: Demasiado genérico

	Agentes	Fortaleza	
		Debilidad	▪ Rol negativo de los directores
	Finalidades	Fortaleza	▪ Oportunidad de mejora ▪ Posibilita comparar resultados y eso es bueno
		Debilidad	▪ Pérdida de oportunidad de mejora
		Propuestas de mejora	▪ Desarrollo profesional
Desarrollo del proceso de evaluación	Cuestionamiento de la aplicación		
	Aspectos positivos		
	Dificultades	Momentos	▪ Falta de tiempo
		Emociones negativas	
	Participación de los agentes	Valoración positiva	
		Valoración negativa	
		Propuestas de mejora	
	Instrumento: Pauta de autoevaluación	Valoración positiva	
		Valoración negativa	▪

Comentario [E8]: Los 3 primeros pueden solaparse con los que siguen (instrumentos, agentes,...), sobre todo con sentimientos que genera

	Instrumento: Entrevista evaluador par	Propuestas de mejora	
		Valoración positiva	
		Valoración negativa	
	Instrumento: Informe de referencia de terceros	Propuestas de mejora	
		Valoración positiva	
		Valoración negativa	
	Instrumento: Portafolio	Propuestas de mejora	
		Valoración positiva	
		Valoración negativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pueden elaborarlo terceros
	Sentimientos que genera	Negativos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preocupación ▪ Ansiedad ▪ Presión ▪ Miedo ▪ Estrés ▪ Angustia ▪ Desorientación ▪ Sobrecarga

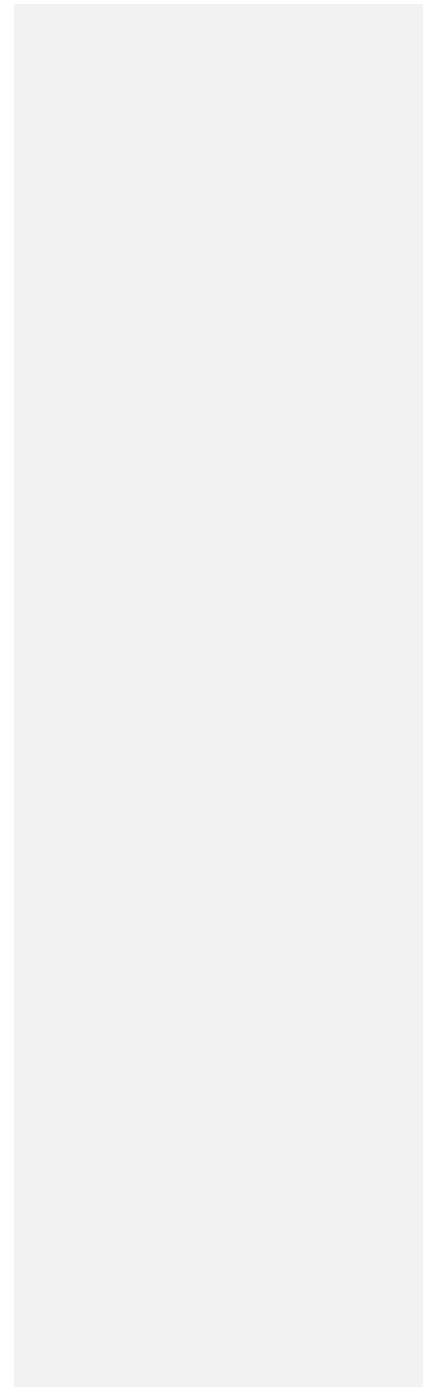
		Positivos	
	Grado de motivación		
Consecuencias	Resultado obtenido: Destacado Competente Básico Insatisfactorio	Valoración positiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesores bien evaluados y nivel de logro de los aprendizajes ▪ Profesores mal evaluados y nivel de logro de los aprendizajes
		Valoración negativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesores bien evaluados y nivel de logro de los aprendizajes ▪ Profesores mal evaluados y nivel de logro de los aprendizajes
		Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultado debe estar ligado con carrera profesional docente
	Informe de evaluación individual	Valoración positiva	
		Valoración negativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de información ▪ Falta de claridad ▪ Pérdida de oportunidades
		Propuestas de mejora	
	Planes de Superación Profesional (PSP)	Valoración positiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación PSP y mejora del aprendizaje
		Valoración negativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionamiento de su calidad ▪ Cero repercusiones para mal evaluados ▪ Insuficiente para profesores en nivel insatisfactorio ▪ Agentes que ejecutan

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dependencia municipal ▪ Contenidos
		Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tutoría en el aula ▪ Diversidad de estrategias ▪ Mayor focalización ▪ Mayor personalización
	Constatación de vivencias al iniciar los PSP	Predisposición	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin interés ▪ Con complicaciones ▪ Desmotivados ▪ Viven un drama ▪ Con quejas ▪ Estado de ánimo complicado ▪ Con reticencia ▪ Problemas de autocontrol
		Sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angustia ▪ Molestia ▪ Dishonra ▪ Dolidos
	Propuestas de mejora	Aumentar feed-back	
Evaluación del sistema de evaluación	Metaevaluación	Valoración positiva	
		Valoración negativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inexistencia de procesos de metaevaluación
		Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Articulación de comités de evaluación del proceso
	Evaluación del impacto	Valoración positiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propuestas de evaluación de impacto
		Valoración negativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inexistencia de estudios de evaluación de impacto

		Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propuesta de estudio de las consecuencias de los PSP
Elementos transversales	La evaluación	Valoración positiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidad de evaluar ▪ Mejora la calidad del sistema educativo
	Cultura evaluativa	Actual cultura evaluativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inexistencia de una cultura evaluativa ▪ Evaluación percibida como mecanismo de control ▪ Evaluación vivida como suceso
		Propuestas de mejora	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Legitimidad ▪ Transparencia ▪ Justicia ▪ Utilidad ▪ Debería existir más de un sistema de evaluación ▪ Realización sistemática ▪ Sustentada en evidencias



|



Si no hay unidades de significado que las rellenen, no hacer esa categoría (es el caso de las propuestas de mejora del principio y con gran parte de los apartados de fortalezas y debilidades)

Los instrumentos van dentro de características del sistema????????? Esto tiene que ver con la siguiente apreciación

Las categorías y las macrocategorías no pueden llamarse igual. Ej.: Instrumento: Pauta de autoevaluación
Debería ser: Diseño del instrumento y Aplicación del instrumento o algo así

Recuerda, deben ser mutuamente excluyentes: si una cosa va en un lugar, no debe ir en otro.

La de elementos transversales no La veo clara

Como estructura está muy bien y El apartado de consecuencias, casi que no lo tocaría, pero quizá modificaría parcialmente los otros.

AMBITO	MACROCATEGORÍA	CATEGORÍA	UNIDAD DE SIGNIFICADO
1. Principales características del modelo de evaluación	Origen e instalación del modelo	Principales antecedentes	Acuerdo tripartito Contexto socio-histórico Dimensión política
		Propósitos	Necesidad de evaluar Mejora la calidad del sistema educativo
		Normativa	Evaluación obligatoria y estandarizada por ley
	Marco para la Buena Enseñanza como referente del modelo	Valoración positiva	Contiene criterios explícitos de evaluación
		Valoración negativa	No es del dominio de los profesores
	Finalidad que persigue el modelo	Oportunidad de mejora	Sí es una oportunidad de mejora No es una oportunidad de mejora
		Posibilita comparar resultados	Es bueno comparar resultados
		Propuesta de mejora	Desarrollo profesional
	Diseño de los instrumentos evaluativos	Valoración positiva	Portafolio como evidencia positiva
		Valoración negativa	Portafolio como evidencia negativa Autoevaluación como evidencia negativa
	Informe de evaluación individual	Valoración negativa	Falta de información Falta de claridad Pérdida de oportunidades
	Metaevaluación	Valoración negativa	Inexistencia de procesos de metaevaluación
		Propuesta de mejora	Articulación de comités de evaluación del proceso
	Valoración de las características del modelo	Fortalezas del modelo	Es estandarizado Es transparente Se sustenta en evidencias Es sistemático
		Debilidades del modelo	Es arbitrario Falta de evidencias sobre preparación disciplinar del

			<p>profesor Es hermético No retroalimenta Falta de información Incentivos económicos no inmediatos Modelo teórico no funciona en la práctica Sólo evalúa a un grupo de profesores</p>
		Propuestas de mejora del modelo	<p>Incluir como evidencia una prueba de conocimientos Cambiar el rol de los agentes Realizar una evaluación personalizada Evaluar condiciones emocionales del profesorado Descartar portafolio</p>
2. Desarrollo del proceso de evaluación	Aplicación de los instrumentos evaluativos	Cuestionamiento hacia instrumentos	<p>El portafolio puede ser elaborado por terceros Excesiva puntuación a clase filmada</p>
		Cuestionamiento hacia agentes que aplican los instrumentos	<p>Evaluadores pares Directores poseen un rol negativo</p>
	Dificultades percibidas	Momentos de realización	<p>Falta de tiempo Sobrecarga laboral</p>
		Grado de motivación	<p>Escaso</p>
		Genera sentimientos negativos	<p>Preocupación Ansiedad Presión Miedo Estrés Angustia Desorientación</p>

		Actual cultura evaluativa	Inexistencia de una cultura evaluativa Evaluación percibida como mecanismo de control Evaluación vivida como suceso
		Propuestas para superar las dificultades del proceso de evaluación	Legitimar el proceso Transparentar más el proceso Darle sentido de justicia Dotarlo de utilidad No debería ser el único sistema de evaluación Realización sistemática Sustentado en otras evidencias
3. Resultados obtenidos en la evaluación	Profesores con nivel destacado y nivel competente	Valoración positiva	Favorecen el aprendizaje de estudiante
		Valoración negativa	No favorecen el aprendizaje de estudiantes
	Profesores con nivel básico e insatisfactorio	Valoración positiva	Son capaces de generar aprendizajes
		Valoración negativa	Es imposible que sus estudiantes aprendan
4. Consecuencias del proceso de evaluación	Planes de Superación Profesional (PSP)	Valoración positiva de los PSP	Permiten mejorar el aprendizaje de estudiantes
		Cuestionamiento a la efectividad de los PSP	Nulas repercusiones para el profesorado Insuficiente para profesores en nivel insatisfactorio Falta de preparación en los agentes que ejecutan Su dependencia municipal no los favorece Contenidos no apropiados

		Formas de sentir del profesorado al iniciar los PSP	Desinterés Con complicaciones Con desmotivación Viven un drama Se quejan Con un estado de ánimo complicado Con reticencia Con problemas de autocontrol Con angustia Con molestia Lo perciben como una deshonra Con dolor
		Propuestas de mejora	Tutoría en el aula Diversidad de estrategias Mayor focalización Mayor personalización Aumentar feed-back
	Cuestionamiento a las consecuencias actuales	Propuesta de mejora	Ligar consecuencias con carrera profesional docente

ÁMBITO 1. CARACTERÍSTICAS DEL MODELO DE EVALUACIÓN

Categoría 1.1 Origen e instalación del modelo de evaluación

Subcategorías	Unidades de Significado
1.1.1 Valoración positiva de los principales antecedentes del modelo de evaluación	1.1.1.1 Acuerdo tripartito
	1.1.1.2 Dejar atrás la evaluación del profesor basada en un sistema de calificaciones
	1.1.1.3 La importancia de la necesidad de evaluar
1.1.2 Valoración positiva de la normativa que rige al modelo de evaluación	1.1.2.1 La evaluación es obligatoria por ley
	1.1.2.2 Evaluación basada en estándares
	1.1.2.3 Está bien que se evalúe a todo el profesorado de la misma forma
1.1.3 Valoración negativa de la normativa que rige al modelo de evaluación	1.1.3.1 No está bien que se evalúe a todo el profesorado de la misma forma

Categoría 1.2 Marco para la Buena Enseñanza (MBE) como criterio referencial de los estándares que evalúa el modelo

Subcategorías	Unidades de Significado
1.2.1 Valoración positiva del MBE	1.2.1.1 Contiene criterios explícitos de evaluación
	1.2.1.2 Está disponible en varios soportes
	1.2.1.3 Es flexible, se puede modificar
	1.2.1.4 Permite a los profesores aprender
1.2.2 Valoración negativa del MBE	1.2.2.1 El profesorado lo desconoce
	1.2.2.2 El profesorado no lo aplica

Categoría 1.3 Finalidad que persigue el modelo

Subcategorías	Unidades de Significado
1.3.1 Oportunidad para mejorar la calidad del sistema educativo	1.3.1.1 Total acuerdo con que es una oportunidad para mejorar la calidad del sistema educativo
	1.3.1.2 Desacuerdo con que es una oportunidad para mejorar la calidad del sistema educativo
1.3.2 Control	1.3.2.1 Total acuerdo con que se evalúa para controlar
1.3.3 Desarrollo profesional docente	1.3.3.1 Valoración positiva respecto a que la finalidad del modelo es el desarrollo profesional docente
1.3.4 Formativa para el docente	1.3.4.1 Valoración positiva respecto a que la finalidad del modelo es formar al docente

Categoría 1.4 Diseño de los instrumentos evaluativos

Subcategorías	Unidades de Significado
1.4.1 Diseño del Portafolio	1.4.1.1 Valoración positiva del diseño del Portafolio
	1.4.1.2 Valoración negativa del diseño del Portafolio
1.4.2 Diseño de la Pauta de Autoevaluación	1.4.2.1 Valoración positiva del diseño de la Pauta de Autoevaluación
	1.4.2.2 Valoración negativa del diseño de la Pauta de Autoevaluación
1.4.3 Diseño de la Clase Filmada	1.4.3.1 Valoración positiva del diseño de la Clase Filmada

Categoría 1.5 Informe de evaluación individual	
Subcategoría	Unidades de Significado
1.5.1 Valoración negativa del informe de evaluación individual	1.5.1.1 Falta de información
	1.5.1.2 Falta de claridad
	1.5.1.3 Pérdida de oportunidades
Categoría 1.6 Consecuencias de la evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.6.1 Valoración positiva de las actuales consecuencias de la evaluación	1.6.1.1 Una de las consecuencias de la evaluación relaciona falencias del profesorado mal evaluado con oportunidades de mejora (PSP)
	1.6.1.2 Una de las consecuencias de la evaluación permite obtener beneficios económicos (AVDI)
1.6.2 Valoración negativa de las actuales consecuencias de la evaluación	1.6.2.1 Las consecuencias de la evaluación provocan efectos emocionales y físicos negativos en el profesorado evaluado
	1.6.2.2 La decisión del Director respecto al profesor mal evaluado es subjetiva
	1.6.2.3 El profesor bien evaluado recibe incentivo monetario sin que se consideren los resultados de sus estudiantes
	1.6.2.4 Una de las consecuencias de la evaluación está asociada a la obtención de beneficios económicos (AVDI)
1.6.3 Propuestas de otras consecuencias para el actual modelo de evaluación	1.6.3.1 Ligar consecuencias de la evaluación con la carrera profesional docente
	1.6.3.2 No ligar directamente las consecuencias de la evaluación con la carrera profesional docente
	1.6.3.3 Ligar consecuencias con el resultado de los estudiantes
	1.6.3.4 Ligar consecuencias con el resultado de los estudiantes y con la carrera profesional docente
	1.6.3.5 Mejorar directamente el sueldo de los profesores si obtiene buenos resultados en la evaluación
	1.6.3.6 Profesores mal evaluados deberían dejar de hacer clases inmediatamente
	1.6.3.7 Sólo otorgar incentivo económico a aquel profesorado que demuestre un nivel de logro de aprendizaje en sus alumnos
Categoría 1.7 Metaevaluación	
Subcategoría	Unidades de Significado
1.7.1 Valoraciones de la evaluación del sistema de evaluación	1.7.1.1 Inexistencia de procesos de metaevaluación
	1.7.1.2 Necesidad de supervisar el modelo de evaluación
	1.7.1.3 Propuestas para mejorar la evaluación del sistema de evaluación

Categoría 1.8 Evaluación de impacto	
Subcategoría	Unidades de Significado
1.8.1 Valoración de la evaluación de impacto del sistema de evaluación	1.8.1.1 Inexistencia de estudios de impacto
	1.8.1.2 Propuesta de estudios de evaluación de impacto del sistema de evaluación
Categoría 1.9 Valoraciones de las características del sistema de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.9.1 Fortalezas de las características del sistema de evaluación	1.9.1.1 Es estandarizado
	1.9.1.2 Es el único que existe
	1.9.1.3 Es transparente
	1.9.1.4 Sus instrumentos evaluativos se sustentan en evidencias del desempeño del docente en el aula
	1.9.1.5 Es sistemático
	1.9.1.6 Conlleva a la autocrítica profesional
	1.9.1.7 Se basa en estándares explícitos
	1.9.1.8 Su ejecución es centralizada
	1.9.1.9 Posibilita comparar resultados y eso es bueno
	1.9.1.10 No se basa en los resultados de los alumnos para evaluar al profesor
1.9.2 Debilidades de las características del sistema de evaluación	1.9.2.1 Es arbitrario
	1.9.2.2 Carece de evidencias sobre la preparación disciplinar y pedagógica del profesor
	1.9.2.3 Es hermético
	1.9.2.4 No retroalimenta
	1.9.2.5 Entrega escasa información sobre el proceso en general y, particularmente sobre la corrección de los instrumentos evaluativos
	1.9.2.6 Los incentivos económicos para el profesorado bien evaluado no son inmediatos
	1.9.2.7 No garantiza el uso de los resultados
	1.9.2.8 Es un buen modelo teórico, pero que no funciona en la práctica
	1.9.2.9 Sólo evalúa a un grupo de profesores
	1.9.2.10 No debería ser el único sistema de evaluación
	1.9.2.11 Es costoso
1.9.3 Propuestas para mejorar el modelo de evaluación	1.9.3.1 Incluir como evidencia una prueba de conocimientos disciplinares y pedagógicos
	1.9.3.2 Incluir como evidencia una prueba que atienda a los aspectos psicológicos del profesor
	1.9.3.3 Cambiar el rol de los agentes que participan en el desarrollo del proceso de la evaluación
	1.9.3.4 Realizar una evaluación más personalizada
	1.9.3.5 Descartar el Portafolio como evidencia de evaluación
	1.9.3.6 Realizar evaluaciones de pares no estructuradas
	1.9.3.7 Otorgar mayor participación al profesorado
	1.9.3.8 Dialogar sobre el proceso

	1.9.3.9 Mayor reconocimiento a los profesores bien evaluados
	1.9.3.10 Centrar la evaluación en la planificación y en el trabajo de aula
	1.9.3.11 Transparentar el sistema de evaluación
	1.9.3.12 Insistir en la instalación de una cultura evaluativa
	1.9.3.13 La Pauta de Autoevaluación debe ser modificada
	1.9.3.14 Instaurar más de un sistema de evaluación
	1.9.3.15 Debería entregarse la pauta de corrección a los profesores
	1.9.3.16 Considerar los resultados de aprendizaje de los estudiantes del profesor evaluado
	1.9.3.17 Legitimar el modelo de evaluación
	1.9.3.18 Que sea justo
	1.9.3.19 Que sea útil
	1.9.3.20 Que se sustente en otras evidencias

ÁMBITO 2. DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Categoría 2.1 Aplicación de los instrumentos evaluativos

Subcategorías	Unidades de Significado
2.1.1 Cuestionamiento hacia el desarrollo de la aplicación de los instrumentos evaluativos	2.1.1.1 El Portafolio puede ser elaborado por terceros
	2.1.1.2 La Clase filmada no representa el trabajo cotidiano
	2.1.1.3 La Entrevista del evaluador par sólo genera ambiente de tensión
	2.1.1.4 La Pauta de Autoevaluación no representa la verdadera visión que el profesor tienen de sí mismo
2.1.2 Cuestionamiento hacia el rol de los agentes que aplican instrumentos evaluativos	2.1.2.1 Los evaluadores pares no aplican la entrevista con objetividad
	2.1.2.2 Los directores que elaboran el informe de referencia no dialogan profesionalmente con el docente

Categoría 2.2 Corrección de los instrumentos evaluativos

Subcategorías	Unidades de Significado
2.2.1 Cuestionamientos hacia la corrección del Portafolio	2.2.1.1 Valoración positiva de quienes corrigen el Portafolio.
	2.2.1.2 Valoración negativa de quienes corrigen el Portafolio.
	2.2.1.3 Valoración positiva respecto a que las pautas de evaluación no sean conocidas por el profesorado
2.2.2 Se considera excesiva la puntuación de algunos instrumentos evaluativos	2.2.2.1 Corrección de la Clase filmada
	2.2.2.2 Corrección de la Entrevista por un evaluador par
	2.2.2.3 Corrección del Informe de Referencia de Terceros

2.2.3 Valoración positiva de la corrección de la Clase Filmada	2.2.3.1 La pauta de observación para corregir la clase filmada es adecuada
	2.2.3.2 Quienes corrigen la Clase Filmada están muy bien preparados
Categoría 2.3 Dificultades percibidas durante el desarrollo del proceso de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.3.1 Momentos de realización de la evaluación	2.3.1.1 Falta de tiempo para desarrollar instrumentos evaluativos
	2.3.1.2 La evaluación supone una sobrecarga laboral
	2.3.1.3 La evaluación es percibida como un suceso alejado en el tiempo
2.3.2 Formas de vivir la evaluación por parte del profesorado evaluado	2.3.2.1 Los sentimientos que genera la evaluación en el profesor evaluado tienen carga negativa
	2.3.2.2 El profesor asume su evaluación con diversos grados de motivación
	2.3.2.3 Provoca cierta incongruencia para profesores bien evaluados con sistemas de evaluación anteriores
2.3.3 Actual cultura evaluativa obstaculiza el desarrollo del proceso evaluativo	2.3.3.1 Inexistencia de una cultura evaluativa
	2.3.3.2 Evaluación percibida como mecanismo de control
	2.3.3.3 Evaluación sentida como punitiva
	2.3.3.4 Falta de seriedad por parte de los profesores para asumir su evaluación
2.3.4 Propuestas para superar las dificultades del desarrollo del proceso de evaluación	2.3.4.1 Transparentar el proceso evaluativo
	2.3.4.2 No debería ser el único sistema de evaluación
	2.3.4.3 Que se realice sistemáticamente
	2.3.4.4 Que el proceso de evaluación sea más simple
	2.3.4.5 Disminuir las horas de clase para que el profesor disponga de tiempo para preparar su evaluación
Categoría 2.4 Profesores que deciden no participar en el desarrollo del proceso de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.4.1 Valoración hacia el profesorado que decide no evaluarse	2.4.1.1 A favor del profesorado que decide no evaluarse
	2.4.1.2 En contra del profesorado que decide no evaluarse
	2.4.1.3 Existencia de una dimensión política que subyace la decisión del profesorado que decide no evaluarse
2.4.2 Ideas para sensibilizar al profesorado que decide no evaluarse	2.4.2.1 Realización de diálogos profesionales al interior del establecimiento dirigidos por el Director

ÁMBITO 3. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN

Categoría 3.1 Relación entre profesores con diversos resultados obtenidos en la evaluación y aprendizaje de los estudiantes

Subcategorías	Unidades de Significado
3.1.1 Valoración hacia profesores bien evaluados	3.1.1.1 Profesores bien evaluados favorecen más el aprendizaje de sus estudiantes
	3.1.1.2 Profesores bien evaluados no necesariamente favorecen el aprendizaje de sus estudiantes
3.1.2 Valoración hacia profesores mal evaluados	3.1.2.1 Profesores mal evaluados tienen dificultades para favorecer el aprendizaje de sus estudiantes
	3.1.2.2 Profesores mal evaluados no tienen necesariamente dificultades para favorecer el aprendizaje de sus estudiantes

ÁMBITO 4. CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN PARA EL PROFESORADO EVALUADO EN NIVELES BÁSICO E INSATISFACTORIO

Categoría 4.1 Planes de Superación profesional (PSP)

Subcategorías	Unidades de Significado
4.1.1 Valoración positiva de los PSP	4.1.1.1 Contribuyen a mejorar el aprendizaje de los estudiantes del profesor que los realiza
	4.1.1.2 Contribuyen a mejorar la docencia del profesor que los realiza
	4.1.1.3 Preparan al profesorado que los realiza para sus futuras evaluaciones
	4.1.1.4 Se conectan con la evaluación del profesorado
	4.1.1.5 Los agente que los desarrollan pertenecen a varias disciplinas
	4.1.1.6 Los agente que los desarrollan participan como correctores de portafolio
	4.1.1.7 Satisfacción en el profesorado que los ha realizado
4.1.2 Valoración negativa de los PSP	4.1.2.1 Sus contenidos no se hacen públicos
	4.1.2.2 Al iniciarlos se debe atender al ámbito emocional del profesorado
	4.1.2.3 No se coordinan con la administración, así que ésta no apoya para que el profesor pueda compaginar el horario laboral con su asistencia a los PSP
4.1.3 Cuestionamiento de la utilidad de los PSP	4.1.3.1 Sin repercusiones para el profesorado
	4.1.3.2 No contribuyen a mejorar el aprendizaje de los estudiantes
	4.1.3.3 Resultan insuficientes para profesores evaluados en nivel insatisfactorio
	4.1.3.4 Falta de preparación en los agentes que los ejecutan
	4.1.3.5 Metodologías y contenidos resultan

	inapropiados
	4.1.3.6 La disposición del profesorado que asiste obstaculiza su efectividad
	4.1.3.7 Generan sentimientos negativos en el profesor que asiste
	4.1.3.8 Su dependencia municipal no los favorece
4.1.4 Propuestas para mejorar los PSP	4.1.4.1 Contemplar una estrategia más personalizada
	4.1.4.2 Mayor focalización en su realización
	4.1.4.3 Deben darse unas condiciones mínimas para que las instituciones se adjudiquen su realización
	4.1.4.4 Que sean supervisados a lo largo de su desarrollo
	4.1.4.5 Modificar la forma en que se plantean al profesorado
	4.1.4.6 Realizar estudios de impacto sobre sus consecuencias

ÁMBITO 1. CARACTERÍSTICAS DEL MODELO DE EVALUACIÓN

Categoría 1.1 Origen e instalación del modelo de evaluación

Subcategorías	Unidades de Significado
1.1.1 Valoración positiva de los principales antecedentes del modelo de evaluación	1.1.1.1 Existencia del Acuerdo Tripartito
	1.1.1.2 Eliminación del sistema de calificaciones
	1.1.1.3 Importancia de la necesidad de evaluar
1.1.2 Valoraciones de la normativa que rige al modelo de evaluación	1.1.2.1 Evaluación establecida legalmente
	1.1.2.2 Evaluación basada en estándares
	1.1.2.3 Uniformidad en la forma de evaluar
	1.1.2.4 Desacuerdo con la uniformidad en la forma de evaluar.

Categoría 1.2 Marco para la Buena Enseñanza (MBE) como criterio referencial de los estándares que evalúa el modelo

Subcategoría	Unidades de Significado
1.2.1 Valoraciones del Marco de la Buena Enseñanza	1.2.1.1 Contiene criterios explícitos de evaluación
	1.2.1.2 Está disponible en varios soportes
	1.2.1.3 Es flexible, se puede modificar
	1.2.1.4 Permite a los profesores aprender
	1.2.1.5 Escasamente aprehendido

Categoría 1.3 Diseño de los instrumentos evaluativos

Subcategorías	Unidades de Significado
1.3.1 Diseño del Portafolio	1.3.1.1 Valoración positiva del diseño del Portafolio
	1.3.1.2 Valoración negativa del diseño del Portafolio
1.3.2 Diseño de la Pauta de Autoevaluación	1.3.2.1 Valoración positiva del diseño de la Pauta de Autoevaluación
	1.3.2.2 Valoración negativa del diseño de la Pauta de Autoevaluación
1.3.3 Diseño de la Clase Filmada	1.3.3.1 Valoración positiva del diseño de la Clase Filmada
	1.3.3.2 Valoración negativa del diseño de la Clase Filmada

Categoría 1.4 Consecuencias de la evaluación

Subcategorías	Unidades de Significado
1.4.1 Valoración positiva de las actuales consecuencias de la evaluación	1.4.1.1 Oportunidades de mejora (PSP)
	1.4.1.2 Posible acceso a beneficios económicos (AVDI)
1.4.2 Valoración negativa de las actuales consecuencias de la evaluación	1.4.2.1 Efectos emocionales y físicos negativos en el profesorado evaluado
	1.4.2.2 Beneficios económicos no consideran el resultado de los estudiantes
	1.4.2.3 Posibilidad de asociar resultados de la evaluación con beneficios económicos
1.4.3 Propuestas de otras consecuencias para el actual modelo de evaluación	1.4.3.1 Vincular consecuencias de la evaluación con carrera profesional docente
	1.4.3.2 No vincular consecuencias de la evaluación

	con carrera profesional docente
	1.4.3.3 Vincular consecuencias de la evaluación con resultado de los estudiantes
	1.4.3.4 Vincular los malos resultados en la evaluación con expulsión del sistema
Categoría 1.5 Metaevaluación	
Subcategoría	Unidades de Significado
1.5.1 Valoraciones y propuestas de la evaluación del sistema de evaluación	1.5.1.1 Inexistencia de procesos de metaevaluación
	1.5.1.2 Propuestas para mejorar la evaluación del sistema de evaluación
Categoría 1.6 Valoraciones de las características del sistema de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.6.1 Fortalezas de las características del sistema de evaluación	1.6.1.1 Uniformidad
	1.6.1.2 Existencia
	1.6.1.3 Claridad
	1.6.1.4 Sistemática
	1.6.1.5 Conlleva a la autocrítica profesional
	1.6.1.6 Basado en estándares explícitos
	1.6.1.7 Posibilita comparar resultados
	1.6.1.8 Ejecución centralizada
	1.6.1.9 Sustentado en evidencias del desempeño
	1.6.1.10 No evalúa por los resultados de los alumnos
1.6.2 Debilidades de las características del sistema de evaluación	1.6.2.1 Arbitrario
	1.6.2.2 Sin evidencias sobre la preparación disciplinar
	1.6.2.3 Hermético
	1.6.2.4 No retroalimenta
	1.6.2.5 Carente de información sobre el proceso
	1.6.2.6 Incentivos económicos no inmediatos
	1.6.2.7 No garantiza el uso de los resultados
	1.6.2.8 Deficiencias dadas en la práctica
	1.6.2.9 Planteado sólo para un grupo de profesores
	1.6.2.10 Unicidad
	1.6.2.11 Costoso
1.6.3 Propuestas para mejorar el sistema de evaluación	1.6.3.1 Incluir prueba de conocimientos disciplinares
	1.6.3.2 Evaluar aspectos psicológicos del profesor
	1.6.3.3 Cambiar el rol de los agentes
	1.6.3.4 Evaluar personalmente
	1.6.3.5 Descartar el Portafolio como evidencia
	1.6.3.6 Evaluaciones de pares no estructuradas
	1.6.3.7 Mayor participación del profesorado
	1.6.3.8 Dialogar sobre el proceso
	1.6.3.9 Mayor reconocimiento a los bien evaluados
	1.6.3.10 Evaluación centrada en el trabajo de aula
	1.6.3.11 Aumentar la transparencia del sistema
	1.6.3.12 Instaurar una cultura evaluativa
	1.6.3.13 Modificar instrumentos de evaluación

	1.6.3.14 Instaurar más de un sistema de evaluación
	1.6.3.15 Sustentarlo en otras evidencias
	1.6.3.16 Legitimar el modelo de evaluación
	1.6.3.17 Realizar estudios de evaluación de impacto
ÁMBITO 2. DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	
Categoría 2.1 Aplicación de los instrumentos evaluativos	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.1.1 Valoración del proceso de aplicación de los instrumentos evaluativos	2.1.1.1 Portafolio podría ser elaborado por terceros
	2.1.1.2 Clase filmada no representa trabajo cotidiano
	2.1.1.3 Entrevista del evaluador par genera tensión
	2.1.1.4 Pauta de Autoevaluación no refleja la realidad
	2.1.1.5 Informe de Referencia de Terceros subjetivo
2.1.2 Valoración del rol de los agentes que aplican instrumentos evaluativos	2.1.2.1 Evaluador par aplica entrevista subjetivamente
	2.1.2.2 Ausencia de diálogo en superiores jerárquicos
Categoría 2.2 Corrección de los instrumentos evaluativos	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.2.1 Valoración del proceso de corrección del Portafolio	2.2.1.1 Valoración positiva de quienes lo corrigen
	2.2.1.2 Valoración negativa de quienes lo corrigen
	2.2.1.3 Valoración positiva desconocimiento de pautas
2.2.2 Consideración excesiva de la puntuación de algunos instrumentos evaluativos	2.2.2.1 Corrección Clase filmada
	2.2.2.2 Corrección Entrevista por un evaluador par
	2.2.2.3 Corrección Informe de Referencia de Terceros
2.2.3 Valoración positiva de la corrección de la Clase Filmada	2.2.3.1 Pauta de observación adecuada
	2.2.3.2 Preparación de quienes la corrigen
Categoría 2.3 Dificultades percibidas durante el desarrollo del proceso de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.3.1 Momentos de realización de la evaluación	2.3.1.1 Falta de tiempo para desarrollar instrumentos
	2.3.1.2 Sobrecarga laboral
	2.3.1.3 Suceso alejado en el tiempo
2.3.2 Criterios con que se evalúa	2.3.2.1 Desconocimiento del contenido del Marco para la Buena Enseñanza como criterio referencial de evaluación
	2.3.2.2 Escasa aplicabilidad del Marco para la Buena Enseñanza
2.3.3 Vivencias del profesorado evaluado durante el desarrollo del proceso evaluativo	2.3.3.1 Carga emocional negativa
	2.3.3.2 Diversidad de grados de motivación
	2.3.3.3 Malestar por incongruencia con evaluaciones anteriores
2.3.4 Actual cultura evaluativa obstaculiza el desarrollo del proceso evaluativo	2.3.4.1 Inexistencia de cultura evaluativa
	2.3.4.2 Incertidumbre sobre los propósitos de la evaluación
	2.3.4.3 Falta de seriedad del profesorado para asumir su evaluación
2.3.5 Propuestas para superar las	2.3.5.1 Mayor claridad al proceso evaluativo

dificultades del desarrollo del proceso de evaluación	2.3.5.2 Coexistencia de otras formas de ser evaluado
	2.3.5.3 Realización más sistemática
	2.3.5.4 Simplificación del proceso evaluativo
	2.3.5.5 Disminución de la carga horaria del docente
Categoría 2.4 La no participación en el desarrollo del proceso de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.4.1 Valoración hacia el profesorado que se niega a ser evaluado sin causa justificada	2.4.1.1 A favor de profesores que deciden no evaluarse
	2.4.1.2 En contra de profesores que deciden no evaluarse
	2.4.1.3 Dimensión política subyace a esta decisión
2.4.2 Ideas para sensibilizar al profesorado que decide no evaluarse	2.4.2.1 Diálogos profesionales dirigidos por superiores jerárquicos
	2.4.2.2 Concienciar sobre la sensatez de la decisión
ÁMBITO 3. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y CONSECUENCIAS	
Categoría 3.1 Forma de entregar los resultados: El Informe de Evaluación Individual	
Subcategoría	Unidades de Significado
3.1.1 Valoración negativa del informe de evaluación individual	3.1.1.1 Falta de información
	3.1.1.2 Falta de claridad
	3.1.1.3 Imposibilita oportunidades para mejorar
Categoría 3.2 Relación entre profesores con diversos resultados obtenidos en la evaluación y aprendizaje de los estudiantes	
Subcategorías	Unidades de Significado
3.2.1 Valoración hacia profesores cuyo resultado se sitúa en los niveles Competente y Destacado	3.2.1.1 Bien evaluados favorecen más el aprendizaje
	3.2.1.2 Bien evaluados no necesariamente favorecen el aprendizaje
3.2.2 Valoración hacia profesores cuyo resultado se sitúa en niveles Básico e Insatisfactorio	3.2.2.1 Mal evaluados dificultan el aprendizaje
	3.2.2.2 Mal evaluados no necesariamente dificultan el aprendizaje
Categoría 3.3 Consecuencia de la evaluación para el profesorado con resultado Básico e Insatisfactorio: Planes de Superación profesional (PSP)	
Subcategorías	Unidades de Significado
3.3.1 Valoración positiva de los Planes de Superación Profesional	3.3.1.1 Contribuyen a mejorar el aprendizaje
	3.3.1.2 Contribuyen a mejorar la docencia
	3.3.1.3 Preparan para futuras evaluaciones
	3.3.1.4 Conectan con la evaluación del profesorado
	3.3.1.5 Desarrollado por agentes de varias disciplinas
	3.3.1.6 Agentes que los desarrollan son correctores de Portafolio
	3.3.1.7 Satisfacción en el profesorado
3.3.2 Valoración negativa de los Planes de Superación Profesional	3.3.2.1 Contenidos a desarrollar no son publicados
	3.3.2.2 Afectan emocionalmente al profesorado
	3.3.2.3 No son coordinados con la administración
3.3.3 Cuestionamiento de la	3.3.3.1 Sin repercusiones para el profesorado

utilidad de los Planes de Superación Profesional	3.3.3.2 No contribuyen a mejorar el aprendizaje
	3.3.3.3 Insuficientes para el evaluado Insatisfactorio
	3.3.3.4 Falta de preparación en quienes los ejecutan
	3.3.3.5 Metodologías y contenidos inapropiados
	3.3.3.6 Disposición del profesorado obstaculiza su efectividad
	3.3.3.7 Dependencia municipal no los favorece
	3.3.4 Propuestas para mejorar los Planes de Superación Profesional
3.3.4.1 Modificar la forma en que se plantean	
3.3.4.2 Respetar condiciones mínimas para adjudicarse su realización	
3.3.4.3 Supervisar su desarrollo	
3.3.4.4 Realizar estudios de impacto sobre sus consecuencias	

ÁMBITO 1. CARACTERÍSTICAS DEL MODELO DE EVALUACIÓN

Categoría 1.1 Origen e instalación del modelo de evaluación

Subcategorías	Unidades de Significado
1.1.1 Valoración positiva de los principales antecedentes del modelo de evaluación	1.1.1.1 Existencia del Acuerdo Tripartito
	1.1.1.2 Eliminación del sistema de calificaciones
	1.1.1.3 Importancia de la necesidad de evaluar
1.1.2 Valoraciones de la normativa que rige al modelo de evaluación	1.1.2.1 Evaluación establecida legalmente
	1.1.2.2 Evaluación basada en estándares
	1.1.2.3 Uniformidad en la forma de evaluar
	1.1.2.4 Desacuerdo con la uniformidad en la forma de evaluar.

Categoría 1.2 Marco para la Buena Enseñanza (MBE) como criterio referencial de los estándares que evalúa el modelo

Subcategoría	Unidades de Significado
1.2.1 Valoraciones del Marco de la Buena Enseñanza	1.2.1.1 Contiene criterios explícitos de evaluación
	1.2.1.2 Está disponible en varios soportes
	1.2.1.3 Es flexible, se puede modificar
	1.2.1.4 Permite a los profesores aprender
	1.2.1.5 Escasamente aprehendido

Categoría 1.3 Diseño de los instrumentos evaluativos

Subcategorías	Unidades de Significado
1.3.1 Diseño del Portafolio	1.3.1.1 Valoración positiva del diseño del Portafolio
	1.3.1.2 Valoración negativa del diseño del Portafolio
1.3.2 Diseño de la Pauta de Autoevaluación	1.3.2.1 Valoración positiva del diseño de la Pauta de Autoevaluación
	1.3.2.2 Valoración negativa del diseño de la Pauta de Autoevaluación
1.3.3 Diseño de la Clase Filmada	1.3.3.1 Valoración positiva del diseño de la Clase Filmada
	1.3.3.2 Valoración negativa del diseño de la Clase Filmada

Categoría 1.4 Consecuencias de la evaluación

Subcategorías	Unidades de Significado
1.4.1 Valoración positiva de las actuales consecuencias de la evaluación	1.4.1.1 Oportunidades de mejora (PSP)
	1.4.1.2 Posible acceso a beneficios económicos (AVDI)
1.4.2 Valoración negativa de las actuales consecuencias de la evaluación	1.4.2.1 Efectos emocionales y físicos negativos en el profesorado evaluado
	1.4.2.2 Beneficios económicos no consideran el resultado de los estudiantes
	1.4.2.3 Posibilidad de asociar resultados de la evaluación con beneficios económicos
1.4.3 Propuestas de otras consecuencias para el actual modelo de evaluación	1.4.3.1 Vincular consecuencias de la evaluación con carrera profesional docente
	1.4.3.2 No vincular consecuencias de la evaluación

	con carrera profesional docente
	1.4.3.3 Vincular consecuencias de la evaluación con resultado de los estudiantes
	1.4.3.4 Vincular los malos resultados en la evaluación con expulsión del sistema
Categoría 1.5 Metaevaluación	
Subcategoría	Unidades de Significado
1.5.1 Valoraciones y propuestas de la evaluación del sistema de evaluación	1.5.1.1 Inexistencia de procesos de metaevaluación
	1.5.1.2 Propuestas para mejorar la evaluación del sistema de evaluación
Categoría 1.6 Valoraciones de las características del sistema de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.6.1 Fortalezas de las características del sistema de evaluación	1.6.1.1 Uniformidad
	1.6.1.2 Existencia
	1.6.1.3 Claridad
	1.6.1.4 Sistemática
	1.6.1.5 Conlleva a la autocrítica profesional
	1.6.1.6 Basado en estándares explícitos
	1.6.1.7 Posibilita comparar resultados
	1.6.1.8 Ejecución centralizada
	1.6.1.9 Sustentado en evidencias del desempeño
	1.6.1.10 No evalúa por los resultados de los alumnos
1.6.2 Debilidades de las características del sistema de evaluación	1.6.2.1 Arbitrario
	1.6.2.2 Sin evidencias sobre la preparación disciplinar
	1.6.2.3 Hermético
	1.6.2.4 No retroalimenta
	1.6.2.5 Carente de información sobre el proceso
	1.6.2.6 Incentivos económicos no inmediatos
	1.6.2.7 No garantiza el uso de los resultados
	1.6.2.8 Deficiencias dadas en la práctica
	1.6.2.9 Planteado sólo para un grupo de profesores
	1.6.2.10 Unicidad
	1.6.2.11 Costoso
1.6.3 Propuestas para mejorar el sistema de evaluación	1.6.3.1 Incluir prueba de conocimientos disciplinares
	1.6.3.2 Evaluar aspectos psicológicos del profesor
	1.6.3.3 Cambiar el rol de los agentes
	1.6.3.4 Evaluar personalmente
	1.6.3.5 Descartar el Portafolio como evidencia
	1.6.3.6 Evaluaciones de pares no estructuradas
	1.6.3.7 Mayor participación del profesorado
	1.6.3.8 Dialogar sobre el proceso
	1.6.3.9 Mayor reconocimiento a los bien evaluados
	1.6.3.10 Evaluación centrada en el trabajo de aula
	1.6.3.11 Aumentar la transparencia del sistema
	1.6.3.12 Instaurar una cultura evaluativa
	1.6.3.13 Modificar instrumentos de evaluación

Comentario [E1]: Esto no sería de aplicación?

Comentario [E2]: No sé si es del diseño y luego vuelve a salir cultura

	1.6.3.14 Instaurar más de un sistema de evaluación
	1.6.3.15 Sustentarlo en otras evidencias
	1.6.3.16 Legitimar el modelo de evaluación
	1.6.3.17 Realizar estudios de evaluación de impacto
ÁMBITO 2. DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	
Categoría 2.1 Aplicación de los instrumentos evaluativos	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.1.1 Valoración del proceso de aplicación de los instrumentos evaluativos	2.1.1.1 Portafolio podría ser elaborado por terceros
	2.1.1.2 Clase filmada no representa trabajo cotidiano
	2.1.1.3 Entrevista del evaluador par genera tensión
	2.1.1.4 Pauta de Autoevaluación no refleja la realidad
	2.1.1.5 Informe de Referencia de Terceros subjetivo
2.1.2 Valoración del rol de los agentes que aplican instrumentos evaluativos	2.1.2.1 Evaluador par aplica entrevista subjetivamente
	2.1.2.2 Ausencia de diálogo en superiores jerárquicos
Categoría 2.2 Corrección de los instrumentos evaluativos	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.2.1 Valoración del proceso de corrección del Portafolio	2.2.1.1 Valoración positiva de quienes lo corrigen
	2.2.1.2 Valoración negativa de quienes lo corrigen
	2.2.1.3 Valoración positiva desconocimiento de pautas
2.2.2 Consideración excesiva de la puntuación de algunos instrumentos evaluativos	2.2.2.1 Corrección Clase filmada
	2.2.2.2 Corrección Entrevista por un evaluador par
	2.2.2.3 Corrección Informe de Referencia de Terceros
2.2.3 Valoración positiva de la corrección de la Clase Filmada	2.2.3.1 Pauta de observación adecuada
	2.2.3.2 Preparación de quienes la corrigen
Categoría 2.3 Dificultades percibidas durante el desarrollo del proceso de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.3.1 Momentos de realización de la evaluación	2.3.1.1 Falta de tiempo para desarrollar instrumentos
	2.3.1.2 Sobrecarga laboral
	2.3.1.3 Suceso alejado en el tiempo
2.3.2 Criterios con que se evalúa	2.3.2.1 Desconocimiento del contenido del Marco para la Buena Enseñanza como criterio referencial de evaluación
	2.3.2.2 Escasa aplicabilidad del Marco para la Buena Enseñanza
2.3.3 Vivencias del profesorado evaluado durante el desarrollo del proceso evaluativo	2.3.3.1 Carga emocional negativa
	2.3.3.2 Diversidad de grados de motivación
	2.3.3.3 Malestar por incongruencia con evaluaciones anteriores
2.3.4 Actual cultura evaluativa obstaculiza el desarrollo del proceso evaluativo	2.3.4.1 Inexistencia de cultura evaluativa
	2.3.4.2 Incertidumbre sobre los propósitos de la evaluación
	2.3.4.3 Falta de seriedad del profesorado para asumir su evaluación
2.3.5 Propuestas para superar las	2.3.5.1 Mayor claridad al proceso evaluativo

Comentario [E3]: Buscar sinónimo

dificultades del desarrollo del proceso de evaluación	2.3.5.2 Coexistencia de otras formas de ser evaluado
	2.3.5.3 Realización más sistemática
	2.3.5.4 Simplificación del proceso evaluativo
	2.3.5.5 Disminución de la carga horaria del docente
Categoría 2.4 La no participación en el desarrollo del proceso de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.4.1 Valoración hacia el profesorado que se niega a ser evaluado sin causa justificada	2.4.1.1 A favor de profesores que deciden no evaluarse
	2.4.1.2 En contra de profesores que deciden no evaluarse
	2.4.1.3 Dimensión política subyace a esta decisión
2.4.2 Ideas para sensibilizar al profesorado que decide no evaluarse	2.4.2.1 Diálogos profesionales dirigidos por superiores jerárquicos
	2.4.2.2 Concienciar sobre la <u>sensatez</u> de la decisión
ÁMBITO 3. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y CONSECUENCIAS	
Categoría 3.1 Forma de entregar los resultados: El Informe de Evaluación Individual	
Subcategoría	Unidades de Significado
3.1.1 Valoración negativa del informe de evaluación individual	3.1.1.1 Falta de <u>información</u>
	3.1.1.2 Falta de claridad
	3.1.1.3 Imposibilita oportunidades para mejorar
Categoría 3.2 Relación entre profesores con diversos resultados obtenidos en la evaluación y aprendizaje de los estudiantes	
Subcategorías	Unidades de Significado
3.2.1 Valoración hacia profesores cuyo resultado se sitúa en los niveles Competente y Destacado	3.2.1.1 Bien evaluados favorecen más el aprendizaje
	3.2.1.2 Bien evaluados no necesariamente favorecen el aprendizaje
3.2.2 Valoración hacia profesores cuyo resultado se sitúa en niveles Básico e Insatisfactorio	3.2.2.1 Mal evaluados dificultan el aprendizaje
	3.2.2.2 Mal evaluados no necesariamente dificultan el aprendizaje
Categoría 3.3 Consecuencia de la evaluación para el profesorado con resultado Básico e Insatisfactorio: Planes de Superación profesional (PSP)	
Subcategorías	Unidades de Significado
3.3.1 Valoración positiva de los Planes de Superación Profesional	3.3.1.1 Contribuyen a mejorar el aprendizaje
	3.3.1.2 Contribuyen a mejorar la docencia
	3.3.1.3 Preparan para futuras evaluaciones
	3.3.1.4 Conectan con la evaluación del profesorado
	3.3.1.5 Desarrollado por agentes de varias disciplinas
	3.3.1.6 Agentes que los desarrollan son correctores de Portafolio
	3.3.1.7 Satisfacción en el profesorado
3.3.2 Valoración negativa de los Planes de Superación Profesional	3.3.2.1 Contenidos a desarrollar no son publicados
	3.3.2.2 Afectan emocionalmente al profesorado
	3.3.2.3 No son coordinados con la administración
3.3.3 Cuestionamiento de la	3.3.3.1 Sin repercusiones para el profesorado

Comentario [E4]: Sinónimo???

Comentario [E5]: Añadir "en el informe de evaluación". Si no, parece que sea del sistema. Idem en los siguientes

utilidad de los Planes de Superación Profesional	3.3.3.2 No contribuyen a mejorar el aprendizaje
	3.3.3.3 Insuficientes para el evaluado Insatisfactorio
	3.3.3.4 Falta de preparación en quienes los ejecutan
	3.3.3.5 Metodologías y contenidos inapropiados
	3.3.3.6 Disposición del profesorado obstaculiza su efectividad
	3.3.3.7 Dependencia municipal no los favorece
	3.3.4 Propuestas para mejorar los Planes de Superación Profesional
3.3.4.1 Modificar la forma en que se plantean	
3.3.4.2 Respetar condiciones mínimas para adjudicarse su realización	
3.3.4.3 Supervisar su desarrollo	
3.3.4.4 Realizar estudios de impacto sobre sus consecuencias	

Comentario [E6]: No queda claro

ÁMBITO 1. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

Metacategoría 1.1 Origen e instalación del sistema de evaluación

Categorías	Subcategorías
1.1.1 Valoración positiva de los principales antecedentes del modelo de evaluación	1.1.1.1 Eliminación del sistema de calificaciones
	1.1.1.2 Existencia del Acuerdo Tripartito
	1.1.1.3 Importancia de la necesidad de evaluar
1.1.2 Valoraciones de la normativa que rige al modelo de evaluación	1.1.2.1 Evaluación establecida legalmente
	1.1.2.2 Evaluación basada en estándares
	1.1.2.3 Uniformidad en la forma de evaluar
	1.1.2.4 Desacuerdo con la uniformidad en la forma de evaluar.

Metacategoría 1.2 Marco para la Buena Enseñanza (MBE) como criterio referencial de los estándares que evalúa el sistema de evaluación

Categoría	Subcategorías
1.2.1 Valoraciones del Marco de la Buena Enseñanza	1.2.1.1 Contiene criterios explícitos de evaluación
	1.2.1.2 Está disponible en varios soportes
	1.2.1.3 Es flexible, se puede modificar
	1.2.1.4 Permite a los profesores aprender
	1.2.1.5 Escasamente aprehendido

Metacategoría 1.3 Diseño de los instrumentos evaluativos

Categorías	Subcategorías
1.3.1 Diseño del Portafolio	1.3.1.1 Valoración positiva del diseño del Portafolio
	1.3.1.2 Valoración negativa del diseño del Portafolio
1.3.2 Diseño de la Pauta de Autoevaluación	1.3.2.1 Valoración positiva del diseño de la Pauta de Autoevaluación
	1.3.2.2 Valoración negativa del diseño de la Pauta de Autoevaluación
1.3.3 Diseño de la Clase Filmada	1.3.3.1 Valoración positiva del diseño de la Clase Filmada
	1.3.3.2 Valoración negativa del diseño de la Clase Filmada

Metacategoría 1.4 Consecuencias de la evaluación

Categorías	Subcategorías
1.4.1 Valoración positiva de las actuales consecuencias de la evaluación	1.4.1.1 Oportunidades de mejora (PSP)
	1.4.1.2 Posible acceso a beneficios económicos (AVDI)
1.4.2 Valoración negativa de las actuales consecuencias de la evaluación	1.4.2.1 Efectos emocionales y físicos negativos en el profesorado evaluado
	1.4.2.2 Beneficios económicos no consideran el resultado de los estudiantes
	1.4.2.3 Posibilidad de asociar resultados de la evaluación con beneficios económicos
1.4.3 Propuestas de otras consecuencias para el actual sistema de evaluación	1.4.3.1 Vincular consecuencias de la evaluación con carrera profesional docente
	1.4.3.2 No vincular consecuencias de la evaluación

	con carrera profesional docente
	1.4.3.3 Vincular consecuencias de la evaluación con resultado de los estudiantes
	1.4.3.4 Vincular los malos resultados en la evaluación con expulsión del sistema
Metacategoría 1.5 Metaevaluación	
Categoría	Subcategorías
1.5.1 Valoraciones y propuestas de la evaluación del sistema de evaluación	1.5.1.1 Inexistencia de procesos de metaevaluación
	1.5.1.2 Propuestas para mejorar la evaluación del sistema de evaluación
Metacategoría 1.6 Valoraciones de las características del sistema de evaluación	
Categorías	Subcategorías
1.6.1 Fortalezas de las características del sistema de evaluación	1.6.1.1 Uniformidad
	1.6.1.2 Existencia
	1.6.1.3 Claridad
	1.6.1.4 Sistemática
	1.6.1.5 Conlleva a la autocrítica profesional
	1.6.1.6 Basado en estándares explícitos
	1.6.1.7 Posibilita comparar resultados
	1.6.1.8 Ejecución centralizada
	1.6.1.9 Sustentado en evidencias del desempeño
	1.6.1.10 No evalúa por los resultados de los alumnos
1.6.2 Debilidades de las características del sistema de evaluación	1.6.2.1 Arbitrario
	1.6.2.2 Sin evidencias sobre la preparación disciplinar
	1.6.2.3 Hermético
	1.6.2.4 No retroalimenta
	1.6.2.5 Carente de información sobre el proceso
	1.6.2.6 Incentivos económicos no inmediatos
	1.6.2.7 No garantiza el uso de los resultados
	1.6.2.8 Deficiencias de aplicación
	1.6.2.9 Planteado sólo para un grupo de profesores
	1.6.2.10 Unicidad
	1.6.2.11 Costoso
1.6.3 Propuestas para mejorar el sistema de evaluación	1.6.3.1 Incluir prueba de conocimientos disciplinares
	1.6.3.2 Evaluar aspectos psicológicos del profesor
	1.6.3.3 Cambiar el rol de los agentes
	1.6.3.4 Evaluar personalmente
	1.6.3.5 Descartar el Portafolio como evidencia
	1.6.3.6 Evaluaciones de pares no estructuradas
	1.6.3.7 Mayor participación del profesorado
	1.6.3.8 Dialogar sobre el proceso
	1.6.3.9 Mayor reconocimiento a los bien evaluados
	1.6.3.10 Evaluación centrada en el trabajo de aula
	1.6.3.11 Aumentar la transparencia del sistema
	1.6.3.12 Modificar instrumentos de evaluación
	1.6.3.13 Instaurar más de un sistema de evaluación

	1.6.3.14 Sustentarlo en otras evidencias
	1.6.3.15 Legitimar el modelo de evaluación
	1.6.3.16 Realizar estudios de evaluación de impacto
ÁMBITO 2. DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	
Metacategoría 2.1 Aplicación de los instrumentos evaluativos	
Categorías	Subcategorías
2.1.1 Valoración negativa del proceso de aplicación de los instrumentos evaluativos	2.1.1.1 Portafolio podría ser elaborado por terceros
	2.1.1.2 Clase filmada no representa trabajo cotidiano
	2.1.1.3 Entrevista del evaluador par genera tensión
	2.1.1.4 Pauta de Autoevaluación no refleja la realidad
	2.1.1.5 Informe de Referencia de Terceros subjetivo
2.1.2 Valoración del rol de los agentes que aplican instrumentos evaluativos	2.1.2.1 Evaluador par aplica entrevista subjetivamente
	2.1.2.2 Ausencia de diálogo en superiores jerárquicos
Metacategoría 2.2 Corrección de los instrumentos evaluativos	
Categorías	Subcategorías
2.2.1 Valoración del proceso de corrección del Portafolio	2.2.1.1 Valoración positiva de quienes lo corrigen
	2.2.1.2 Valoración negativa de quienes lo corrigen
	2.2.1.3 Valoración positiva desconocimiento de pautas
2.2.2 Valoración positiva de la corrección de la Clase Filmada	2.2.2.1 Pauta de observación adecuada
	2.2.2.2 Preparación de quienes la corrigen
2.2.3 Consideración excesiva de la puntuación de algunos instrumentos evaluativos	2.2.3.1 Corrección Clase Filmada
	2.2.3.2 Corrección Entrevista por un Evaluador Par
	2.2.3.3 Corrección Informe de Referencia de Terceros
Metacategoría 2.3 Dificultades percibidas durante el desarrollo del proceso de evaluación	
Categorías	Subcategorías
2.3.1 Momentos de realización de la evaluación	2.3.1.1 Falta de tiempo para desarrollar instrumentos
	2.3.1.2 Sobrecarga laboral
	2.3.1.3 Suceso alejado en el tiempo
2.3.2 Criterios con que se evalúa	2.3.2.1 Desconocimiento del contenido del Marco para la Buena Enseñanza como criterio referencial de evaluación
	2.3.2.2 Escasa aplicabilidad del Marco para la Buena Enseñanza
2.3.3 Vivencias del profesorado evaluado durante el desarrollo del proceso evaluativo	2.3.3.1 Carga emocional negativa
	2.3.3.2 Diversidad de grados de motivación
	2.3.3.3 Malestar por incongruencia con evaluaciones anteriores
2.3.4 Actual cultura evaluativa obstaculiza el desarrollo del proceso de evaluación	2.3.4.1 Inexistencia de cultura evaluativa
	2.3.4.2 Incertidumbre sobre los propósitos de la evaluación
	2.3.4.3 Falta de responsabilidad del profesorado para asumir su evaluación
2.3.5 Propuestas para superar las	2.3.5.1 Mayor claridad al proceso evaluativo

dificultades del desarrollo del proceso de evaluación	2.3.5.2 Coexistencia de otras formas de ser evaluado
	2.3.5.3 Realización más sistemática
	2.3.5.4 Simplificación del proceso evaluativo
	2.3.5.5 Disminución de la carga horaria del docente
Metacategoría 2.4 La no participación en el desarrollo del proceso de evaluación	
Categorías	Subcategorías
2.4.1 Valoración hacia el profesorado que sin causa justificada se niega a ser evaluado	2.4.1.1 A favor de profesores que deciden no evaluarse
	2.4.1.2 En contra de profesores que deciden no evaluarse
	2.4.1.3 Dimensión política subyace a esta decisión
2.4.2 Propuestas para sensibilizar al profesorado que sin causa justificada se niega a ser evaluado	2.4.2.1 Diálogos profesionales dirigidos por superiores jerárquicos
	2.4.2.2 Concienciar sobre repercusiones de la decisión
ÁMBITO 3. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y CONSECUENCIAS	
Metacategoría 3.1 Forma de entregar los resultados: El Informe de Evaluación Individual	
Categoría	Subcategorías
3.1.1 Valoración negativa del Informe de Evaluación Individual	3.1.1.1 Falta de información en el Informe de Evaluación Individual
	3.1.1.2 Falta de claridad en el Informe de Evaluación Individual
	3.1.1.3 Contenido del Informe de Evaluación Individual imposibilita oportunidades para mejorar
Metacategoría 3.2 Relación entre profesores con diversos resultados obtenidos en la evaluación y aprendizaje de los estudiantes	
Categorías	Subcategorías
3.2.1 Valoración hacia profesores cuyo resultado se sitúa en los niveles Competente y Destacado	3.2.1.1 Bien evaluados favorecen más el aprendizaje
	3.2.1.2 Bien evaluados no necesariamente favorecen el aprendizaje
3.2.2 Valoración hacia profesores cuyo resultado se sitúa en niveles Básico e Insatisfactorio	3.2.2.1 Mal evaluados dificultan el aprendizaje
	3.2.2.2 Mal evaluados no necesariamente dificultan el aprendizaje
Metacategoría 3.3 Consecuencia de la evaluación para el profesorado con resultado Básico e Insatisfactorio: Planes de Superación profesional (PSP)	
Categorías	Subcategorías
3.3.1 Valoración positiva de los Planes de Superación Profesional	3.3.1.1 Contribuyen a mejorar el aprendizaje
	3.3.1.2 Contribuyen a mejorar la docencia
	3.3.1.3 Preparan para futuras evaluaciones
	3.3.1.4 Conectan con la evaluación del profesorado
	3.3.1.5 Desarrollado por agentes de varias disciplinas
	3.3.1.6 Agentes que los desarrollan son correctores de Portafolio
	3.3.1.7 Satisfacción en el profesorado

3.3.2 Valoración negativa de los Planes de Superación Profesional	3.3.2.1 Contenidos a desarrollar no son publicados
	3.3.2.2 Afectan emocionalmente al profesorado
	3.3.2.3 No son coordinados con la administración
3.3.3 Cuestionamiento de la utilidad de los Planes de Superación Profesional	3.3.3.1 Sin repercusiones para el profesorado
	3.3.3.2 No contribuyen a mejorar el aprendizaje
	3.3.3.3 Insuficientes para el evaluado Insatisfactorio
	3.3.3.4 Falta de preparación en quienes los ejecutan
	3.3.3.5 Metodologías y contenidos inapropiados
	3.3.3.6 Carga emocional negativa del profesorado obstaculiza su efectividad
	3.3.3.7 Dependencia municipal no los favorece
3.3.4 Propuestas para mejorar los Planes de Superación Profesional	3.3.4.1 Modificar la forma en que se plantean
	3.3.4.2 Respetar condiciones mínimas para adjudicarse su realización
	3.3.4.3 Supervisar su desarrollo
	3.3.4.4 Realizar estudios de impacto sobre sus consecuencias

ÁMBITO 1. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN	
Categoría 1.1 Origen e instalación del sistema de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.1.1 Valoración positiva de los principales antecedentes del modelo de evaluación	1.1.1.1 Eliminación del sistema de calificaciones
	1.1.1.2 Existencia del Acuerdo Tripartito
	1.1.1.3 Importancia de la necesidad de evaluar
1.1.2 Valoraciones de la normativa que rige al modelo de evaluación	1.1.2.1 Evaluación establecida legalmente
	1.1.2.2 Evaluación basada en estándares
	1.1.2.3 Uniformidad en la forma de evaluar
	1.1.2.4 Desacuerdo con la uniformidad en la forma de evaluar.
Categoría 1.2 Diseño de los instrumentos evaluativos	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.2.1 Valoraciones del MBE como referente para el diseño de los instrumentos	1.2.1.1 Contiene criterios explícitos de evaluación
	1.2.1.2 Está disponible en varios soportes
	1.2.1.3 Es flexible, se puede modificar
	1.2.1.4 Permite a los profesores aprender
1.2.2 Diseño del Portafolio	1.2.2.1 Valoración positiva del diseño del Portafolio
	1.2.2.2 Valoración negativa del diseño del Portafolio
1.2.3 Diseño de la Pauta de Autoevaluación	1.2.3.1 Valoración positiva del diseño de la Pauta de Autoevaluación
	1.2.3.2 Valoración negativa del diseño de la Pauta de Autoevaluación
1.2.4 Diseño de la Clase Filmada	1.3.3.1 Valoración positiva del diseño de la Clase Filmada
	1.3.3.2 Valoración negativa del diseño de la Clase Filmada
Categoría 1.3 Consecuencias de la evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.3.1 Valoración positiva de las actuales consecuencias de la evaluación	1.3.1.1 Oportunidades de mejora (PSP)
	1.3.1.2 Posible acceso a beneficios económicos (AVDI)
1.3.2 Valoración negativa de las actuales consecuencias de la evaluación	1.3.2.1 Efectos emocionales y físicos negativos en el profesorado evaluado
	1.3.2.2 Beneficios económicos no consideran el resultado de los estudiantes
	1.3.2.3 Posibilidad de asociar resultados de la evaluación con beneficios económicos
1.3.3 Propuestas de otras consecuencias para el actual sistema de evaluación	1.3.3.1 Vincular consecuencias de la evaluación con carrera profesional docente
	1.3.3.2 No vincular consecuencias de la evaluación con carrera profesional docente
	1.3.3.3 Vincular consecuencias de la evaluación con resultado de los estudiantes
	1.3.3.4 Vincular los malos resultados en la evaluación con expulsión del sistema
Categoría 1.4 Valoraciones de las características del sistema de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.4.1 Fortalezas de las características del sistema de evaluación	1.4.1.1 Uniformidad
	1.4.1.2 Existencia
	1.4.1.3 Claridad
	1.4.1.4 Sistemática
	1.4.1.5 Conlleva a la autocrítica profesional
	1.4.1.6 Basado en estándares explícitos
	1.4.1.7 Posibilita comparar resultados

	1.4.1.8 Ejecución centralizada
	1.4.1.9 Sustentado en evidencias del desempeño
	1.4.1.10 No evalúa por los resultados de los alumnos
1.4.2 Debilidades de las características del sistema de evaluación	1.4.2.1 Arbitrario
	1.4.2.2 Sin evidencias sobre la preparación disciplinar
	1.4.2.3 Informe de evaluación individual no retroalimenta
	1.4.2.4 Carente de información sobre el proceso
	1.4.2.5 Incentivos económicos no inmediatos
	1.4.2.6 No garantiza el uso de los resultados
	1.4.2.7 Planteado sólo para un grupo de profesores
	1.4.2.8 Unicidad
	1.4.2.9 Costoso
	1.4.2.10 Hermético
1.4.3 Propuestas para mejorar el sistema de evaluación	1.4.3.1 Incluir prueba de conocimientos disciplinares
	1.4.3.2 Evaluar aspectos psicológicos del profesor
	1.4.3.3 Cambiar el rol de los agentes
	1.4.3.4 Evaluar personalmente
	1.4.3.5 Mayor participación del profesorado
	1.4.3.6 Mayor reconocimiento a los bien evaluados
	1.4.3.7 Aumentar la transparencia del sistema
	1.4.3.8 Modificar instrumentos y formas de evaluación
	1.4.3.9 Instaurar más de un sistema de evaluación
	1.4.3.10 Legitimar el modelo de evaluación
	1.4.3.11 Realizar estudios de evaluación de impacto
1.4.4 Valoraciones y propuestas de la evaluación del sistema de evaluación	1.4.4.1 Inexistencia de procesos de metaevaluación
	1.4.4.2 Propuestas para evaluar el sistema de evaluación

ÁMBITO 2. DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	
Categoría 2.1 Aplicación de los instrumentos evaluativos	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.1.1 Valoración negativa del proceso de aplicación de los instrumentos evaluativos	2.1.1.1 Portafolio podría ser elaborado por terceros
	2.1.1.2 Clase filmada no representa trabajo cotidiano
	2.1.1.3 Entrevista del evaluador par genera tensión
	2.1.1.4 Pauta de Autoevaluación no refleja la realidad
	2.1.1.5 Informe de Referencia de Terceros subjetivo
2.1.2 Valoración del rol de los agentes que aplican instrumentos evaluativos	2.1.2.1 Evaluadores pares
	2.1.2.2 Superiores jerárquicos
Categoría 2.2 Corrección de los instrumentos evaluativos	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.2.1 Valoración del proceso de corrección del Portafolio	2.2.1.1 Valoración positiva de quienes lo corrigen
	2.2.1.2 Valoración negativa de quienes lo corrigen
	2.2.1.3 Valoración positiva desconocimiento de pautas
2.2.2 Valoración del proceso de corrección de la Clase Filmada	2.2.2.1 Pauta de observación adecuada
	2.2.2.2 Preparación de quienes la corrigen
	2.2.2.3 Problemas durante la corrección
2.2.3 Consideración excesiva de la	2.2.3.1 Puntuación clase filmada

puntuación de algunos instrumentos evaluativos	2.2.3.2 Puntuación entrevista por un evaluador par 2.2.3.3 Puntuación Informe de referencia de terceros
Categoría 2.3 Dificultades percibidas durante el desarrollo del proceso de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.3.1 Momentos de realización de la evaluación	2.3.1.1 Falta de tiempo para desarrollar instrumentos
	2.3.1.2 Sobrecarga laboral
	2.3.1.3 Suceso alejado en el tiempo
2.3.2 Criterios con que se evalúa	2.3.2.1 Desconocimiento del contenido del Marco para la Buena Enseñanza como criterio referencial de evaluación
	2.3.2.2 Escasa aplicabilidad del Marco para la Buena Enseñanza
2.3.3 Vivencias del profesorado evaluado durante el desarrollo del proceso evaluativo	2.3.3.1 Carga emocional negativa
	2.3.3.2 Diversidad de grados de motivación
	2.3.3.3 Malestar por incongruencia con evaluaciones anteriores
2.3.4 Aspectos relativos a la cultura evaluativa	2.3.4.1 Inexistencia de cultura evaluativa
	2.3.4.2 Incertidumbre sobre los propósitos de la evaluación
	2.3.4.3 Falta de responsabilidad del profesorado para asumir su evaluación
2.3.5 Propuestas para superar las dificultades percibidas durante el desarrollo del proceso de evaluación	2.3.5.1 Mayor claridad al proceso evaluativo
	2.3.5.2 Coexistencia de otras formas de ser evaluado
	2.3.5.3 Realización más sistemática
	2.3.5.4 Simplificación del proceso evaluativo
	2.3.5.5 Disminución de la carga horaria del docente
Categoría 2.4 La no participación en el desarrollo del proceso de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.4.1 Valoración del profesorado que sin causa justificada, legalmente, se niega a ser evaluado	2.4.1.1 A favor de profesores que deciden no evaluarse
	2.4.1.2 En contra de profesores que deciden no evaluarse
	2.4.1.3 Dimensión política subyace a esta decisión
2.4.2 Propuestas para sensibilizar al profesorado que sin causa justificada, legalmente, se niega a ser evaluado	2.4.2.1 Diálogos profesionales dirigidos por superiores jerárquicos
	2.4.2.2 Concienciar sobre repercusiones de la decisión

ÁMBITO 3. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y CONSECUENCIAS

Categoría 3.1 Relación entre profesores con diversos resultados obtenidos en la evaluación y aprendizaje de los estudiantes

Subcategorías	Unidades de Significado
3.1.1 Valoración hacia profesores cuyo resultado se sitúa en los niveles Competente y Destacado	3.1.1.1 Bien evaluados favorecen más el aprendizaje
	3.1.1.2 Bien evaluados no necesariamente favorecen el aprendizaje
3.1.2 Valoración hacia profesores cuyo resultado se sitúa en los niveles Básico e Insatisfactorio	3.1.2.1 Mal evaluados dificultan el aprendizaje
	3.1.2.2 Mal evaluados no necesariamente dificultan el aprendizaje

Categoría 3.2 Consecuencia de la evaluación para el profesorado con resultado Básico e Insatisfactorio: Planes de Superación profesional (PSP)

Subcategorías	Unidades de Significado
3.2.1 Valoración positiva de los Planes de Superación Profesional	3.2.1.1 Contribuyen a mejorar el aprendizaje
	3.2.1.2 Contribuyen a mejorar la docencia
	3.2.1.3 Preparan para futuras evaluaciones
	3.2.1.4 Desarrollado por agentes de varias disciplinas

	3.2.1.5 Agentes que los desarrollan son correctores de Portafolio
	3.3.1.6 Satisfacción en el profesorado que los realiza
3.2.2 Valoración negativa de los Planes de Superación Profesional	3.2.2.1 Contenidos a desarrollar no son publicados
	3.2.2.2 Afectan emocionalmente al profesorado
	3.2.2.3 No son coordinados con la administración
	3.2.2.4 Sin repercusiones para el profesorado
	3.2.2.5 No contribuyen a mejorar el aprendizaje
	3.2.2.6 Insuficientes para el evaluado Insatisfactorio
	3.2.2.7 Falta de preparación en quienes los ejecutan
	3.2.2.8 Carga emocional negativa del profesorado obstaculiza su efectividad
	3.2.2.9 Dependencia municipal no los favorece
3.2.3 Propuestas para mejorar los Planes de Superación Profesional	3.2.3.1 Modificar la forma en que se plantean
	3.2.3.2 Respetar condiciones mínimas para adjudicarse su realización
	3.2.3.3 Supervisar su desarrollo
	3.2.3.4 Realizar estudios de impacto sobre sus consecuencias

ÁMBITO 1. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

Categoría 1.1 Origen e instalación del sistema de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.1.1 Valoración positiva de los principales antecedentes del modelo de evaluación	1.1.1.1 Eliminación del sistema de calificaciones
	1.1.1.2 Existencia del Acuerdo Tripartito
	1.1.1.3 Importancia de la necesidad de evaluar
	1.1.1.4 Evaluación establecida legalmente
1.1.2 Valoraciones negativa del planteamiento del modelo de evaluación	1.1.2.1 Evaluación ideada como un castigo
	1.1.2.2 No reconoce el buen desempeño docente
Categoría 1.2 Diseño de los instrumentos evaluativos	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.2.1 Valoraciones del MBE como referente para el diseño de los instrumentos	1.2.1.1 Contiene criterios explícitos de evaluación
	1.2.1.2 Está disponible en varios soportes
	1.2.1.3 Es flexible, se puede modificar
	1.2.1.4 Permite a los profesores aprender
1.2.2 Valoración positiva del diseño de los instrumentos evaluativos	1.2.2.1 Portafolio
	1.2.2.2 Pauta de Autoevaluación
	1.2.2.3 Clase Filmada
1.2.3 Valoración negativa del diseño de los instrumentos evaluativos	1.2.3.1 Portafolio
	1.2.3.2 Clase Filmada
Categoría 1.3 Consecuencias de la evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.3.1 Valoración positiva de las actuales consecuencias de la evaluación	1.3.1.1 Oportunidades de mejora (PSP)
	1.3.1.2 Posible acceso a beneficios económicos (AVDI)
	1.3.1.3 Posibilidad de acabar contrato laboral
1.3.2 Valoración negativa de las actuales consecuencias de la evaluación	1.3.2.1 Efectos emocionales y físicos negativos en el profesorado evaluado
	1.3.2.2 Posibilidad de asociar resultados de la evaluación con beneficios económicos
	1.3.2.3 Beneficios económicos no consideran el resultado de los estudiantes
	1.3.2.4 Incentivos económicos no inmediatos
	1.3.2.5 Mal evaluado continúa en el aula
1.3.3 Propuestas de otras consecuencias para el actual sistema de evaluación	1.3.3.1 Vincular consecuencias de la evaluación con carrera profesional docente
	1.3.3.2 No vincular sólo consecuencias de la evaluación con carrera profesional docente
	1.3.3.3 Vincular consecuencias de la evaluación con resultado de los estudiantes
	1.3.3.4 Vincular los malos resultados en la evaluación con la imposibilidad de dar clases durante la preparación de su próxima evaluación
	1.3.3.5 Vincular consecuencias de la evaluación con beneficios económicos directos
Categoría 1.4 Valoraciones de las características del sistema de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
1.4.1 Fortalezas de las características del sistema de evaluación	1.4.1.1 Estandarizado
	1.4.1.2 Existencia
	1.4.1.3 Permite monitorear la existencia de la formación permanente
	1.4.1.4 Permite vivenciar un proceso
	1.4.1.5 Conlleva a la autocrítica profesional para mejorar
	1.4.1.6 Posibilita comparar resultados
	1.4.1.7 Ejecución centralizada

	1.4.1.8 Se sustenta en evidencias de desempeño
	1.4.1.9 No evalúa por los resultados de los alumnos
	1.4.1.10 Unicidad
	1.4.1.11 Basado en estándares explícitos
1.4.2 Debilidades de las características del sistema de evaluación	1.4.2.1 Sin evidencias sobre la preparación disciplinar
	1.4.2.2 Informe de evaluación individual no retroalimenta
	1.4.2.3 Carente de información sobre el proceso de evaluación
	1.4.2.4 Planteado sólo para un grupo de profesores
	1.4.2.5 Ejecución centralizada
	1.4.2.6 Unicidad
	1.4.2.7 Costoso
	1.4.2.8 Es más complejo que el sistema de calificaciones anterior
1.4.3 Propuestas para mejorar el sistema de evaluación	1.4.3.1 Incluir prueba de conocimientos disciplinares
	1.4.3.2 Evaluar aspectos psicológicos del profesor
	1.4.3.3 Cambiar el rol de los agentes
	1.4.3.4 Realizar una evaluación personalizada
	1.4.3.5 Mayor participación del profesorado
	1.4.3.6 Aumentar la transparencia del sistema
	1.4.3.7 Modificar estrategias de evaluación
	1.4.3.8 Establecer más de un sistema de evaluación
	1.4.3.9 Instaurar cultura evaluativa
	1.4.3.10 Evaluar el sistema de evaluación en forma permanente

ÁMBITO 2. DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	
Categoría 2.1 Aplicación de los instrumentos evaluativos	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.1.1 Valoración negativa del proceso de aplicación de los instrumentos evaluativos	2.1.1.1 Portafolio podría ser elaborado por terceros
	2.1.1.2 Exceso de tiempo para desarrollar Portafolio
	2.1.1.3 Clase Filmada no representa trabajo cotidiano
	2.1.1.4 Entrevista del Evaluador Par genera tensión
	2.1.1.5 Pauta de Autoevaluación no refleja la realidad
	2.1.1.6 Excesiva subjetividad y falta de retroalimentación en el Informe de Referencia de Terceros y en la Entrevista del Evaluador Par
2.1.2 Valoración del rol de los agentes que aplican instrumentos evaluativos	2.1.2.1 Evaluadores pares
	2.1.2.2 Superiores jerárquicos
Categoría 2.2 Corrección de los instrumentos evaluativos	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.2.1 Valoración del proceso de corrección del Portafolio	2.2.1.1 Valoración positiva de quienes lo corrigen
	2.2.1.2 Valoración negativa de quienes lo corrigen
2.2.2 Valoración del proceso de corrección de la Clase Filmada	2.2.2.1 Pauta de observación adecuada
	2.2.2.2 Preparación de quienes la corrigen
	2.2.2.3 Problemas durante la corrección
2.2.3 Consideración excesiva de la puntuación de algunos instrumentos evaluativos	2.2.3.1 Puntuación Clase Filmada
	2.2.3.2 Puntuación Entrevista por un Evaluador Par
	2.2.3.3 Puntuación Informe de Referencia de Terceros
Categoría 2.3 Dificultades percibidas durante el desarrollo del proceso de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.3.1 Momentos de realización de la evaluación	2.3.1.1 Falta de tiempo para desarrollar instrumentos
	2.3.1.2 Sobrecarga laboral
	2.3.1.3 Suceso alejado en el tiempo
2.3.2 Criterios con que se evalúa	2.3.2.1 Desconocimiento del contenido del Marco para la Buena Enseñanza como criterio referencial de evaluación
	2.3.2.2 Escasa aplicabilidad del Marco para la Buena Enseñanza
2.3.3 Vivencias del profesorado evaluado durante el desarrollo del proceso evaluativo	2.3.3.1 Carga emocional negativa
	2.3.3.2 Diversidad de grados de motivación
	2.3.3.3 Malestar por incongruencia con evaluaciones anteriores
2.3.4 Aspectos relativos a la cultura evaluativa	2.3.4.1 Inexistencia de cultura evaluativa
	2.3.4.2 Incertidumbre sobre los propósitos de la evaluación
	2.3.4.3 Falta de responsabilidad del profesorado para asumir su evaluación
2.3.5 Propuestas para superar las dificultades percibidas durante el desarrollo del proceso de evaluación	2.3.5.1 Disminución de la carga horaria del docente
	2.3.5.2 Posibilitar un mayor dominio del MBE
Categoría 2.4 La no participación en el desarrollo del proceso de evaluación	
Subcategorías	Unidades de Significado
2.4.1 Valoración del profesorado que sin causa justificada, legalmente, se niega a ser evaluado	2.4.1.1 A favor de profesores que deciden no evaluarse
	2.4.1.2 En contra de profesores que deciden no evaluarse
	2.4.1.3 Dimensión política subyace a esta decisión
2.4.2 Propuestas para sensibilizar al profesorado que sin causa justificada, legalmente, se niega a ser evaluado	2.4.2.1 Diálogos profesionales dirigidos por superiores jerárquicos
	2.4.2.2 Concienciar sobre repercusiones de la decisión

ÁMBITO 3. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN Y CONSECUENCIAS

Categoría 3.1 Relación entre profesores con diversos resultados obtenidos en la evaluación y aprendizaje de los estudiantes

Subcategorías	Unidades de Significado
3.1.1 Valoración hacia profesores cuyo resultado se sitúa en los niveles Competente y Destacado	3.1.1.1 Bien evaluados favorecen más el aprendizaje
	3.1.1.2 Bien evaluados no necesariamente favorecen el aprendizaje
3.1.2 Valoración hacia profesores cuyo resultado se sitúa en los niveles Básico e Insatisfactorio	3.1.2.1 Mal evaluados dificultan el aprendizaje
	3.1.2.2 Mal evaluados no necesariamente dificultan el aprendizaje

Categoría 3.2 Consecuencia de la evaluación para el profesorado con resultado Básico e Insatisfactorio: Planes de Superación profesional (PSP)

Subcategorías	Unidades de Significado
3.2.1 Valoración positiva de los Planes de Superación Profesional	3.2.1.1 Contribuyen a mejorar el aprendizaje
	3.2.1.2 Contribuyen a mejorar la docencia
	3.2.1.3 Preparan para futuras evaluaciones
	3.2.1.4 Desarrollado por agentes de varias disciplinas
	3.2.1.5 Agentes que los desarrollan son correctores de instrumentos evaluativos
	3.2.1.6 Son gestionados de forma no centralizada
	3.2.1.7 Satisfacción en el profesorado que los realiza
	3.2.1.8 Conectan con la evaluación
3.2.2 Valoración negativa de los Planes de Superación Profesional	3.2.2.1 Contenidos a desarrollar no son publicados
	3.2.2.2 Afectan emocionalmente al profesorado
	3.2.2.3 No son coordinados con la administración
	3.2.2.4 Sin repercusiones para el profesorado
	3.2.2.5 No contribuyen a mejorar el aprendizaje
	3.2.2.6 Insuficientes para el evaluado en nivel Insatisfactorio
	3.2.2.7 Carga emocional negativa del profesorado obstaculiza su efectividad
	3.2.2.8 Dependencia municipal no los favorece
	3.2.2.9 Multiplicidad de propuestas de trabajo no siempre favorece la calidad
3.2.3 Propuestas para mejorar los Planes de Superación Profesional	3.2.3.1 Modificar la forma en que se plantean
	3.2.3.2 Respetar condiciones mínimas para adjudicarse su realización
	3.2.3.3 Supervisar su desarrollo
	3.2.3.4 Realizar estudios de impacto sobre sus consecuencias