

SEP

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



Lineamientos de evaluación docente

(Evaluación del desempeño docente bajo
el enfoque de competencias)

CONTENIDO

I. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	3
II. MARCO TEÓRICO	5
La Educación Media Superior bajo el contexto de la Reforma Integral.....	5
La evaluación: Definición y funciones	7
Tipos de evaluación	7
Funciones de la evaluación.....	8
Propósitos de la evaluación	8
La extensión de la evaluación	9
Agentes evaluadores	9
Principios de la evaluación.....	9
Objeto de evaluación: El desempeño docente	11
Indicadores y criterios	11
Concentración y análisis de información	12
III. LINEAMIENTOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	13
IV. MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	14
Presentación	14
Propósitos del modelo.....	14
Fases de la evaluación	14
Instancias evaluadoras	15
Instrumentos de evaluación.	16
a) Ficha de desarrollo profesional	16
b) Ficha de uso de material didáctico	16
c) Rúbrica de observación de clase	17
d) Cuestionario de opinión de alumnos (resultado del SLED)	19
Evidencias y análisis de la información recopilada.....	19
a) Ficha de autoevaluación	19
b) Portafolio de evidencias	20
V. REFERENCIAS.....	22
VI. ANEXOS	23
Anexo 1: Competencias docentes y sus atributos según el Acuerdo Secretarial 447 24	
Anexo 2: Ficha de Desarrollo Profesional	26
Anexo 3: Ficha de uso de material didáctico	27
Anexo 4: Rúbrica para evaluar competencias durante el desarrollo de clases	29
Anexo 5: Ficha de Autoevaluación del desempeño docente	32

I. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

En los últimos años, la evaluación se ha presentado como uno de los ejes de mayor importancia en el ámbito educativo porque autoridades, docentes, alumnos, padres de familia y toda la sociedad educativa en su conjunto, están conscientes de la importancia de conocer el nivel de calidad que guardan diversos aspectos de la educación, tales como el nivel de aprendizaje que desarrollan los alumnos, la pertinencia de los programas de estudio con respecto a las necesidades actuales de la sociedad, el servicio que presentan los planteles, entre otros.

Sin embargo, no es suficiente conocer solamente los resultados de la evaluación, pues éste es solamente una parte del proceso que se convierte en la base principal para la toma de decisiones con el propósito de mejorar todas las áreas de los servicios educativos. Por esta razón dentro del ámbito educativo existen varias disposiciones normativas que aluden y dan fundamento a la evaluación. Entre ellas se encuentran las siguientes:

La **ley General de Educación** (Sección 4; Artículos 29, 30 y 31) refiere la necesidad de realizar evaluaciones. Considera que la evaluación que realicen las autoridades educativas debe ser sistemática y permanente y con el propósito de recabar la información necesaria y llevar a cabo los procesos de evaluación que permita medir el desarrollo y los avances de la educación en cada entidad federativa, así mismo, las instituciones educativas deben otorgar facilidades y la colaboración de alumnos, docentes, directivos y demás participantes en los procesos educativos.

El **Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012** (Eje 3; Objetivo 9; Estrategia 9.1) instruye a “Impulsar mecanismos sistemáticos de evaluación de resultados de aprendizaje de los alumnos, de desempeño de los maestros, directivos, supervisores y jefes de sector, y de los procesos de enseñanza y gestión en todo el sistema educativo”, en este contexto se considera a la evaluación como “una de las herramientas más poderosas para mejorar la calidad de la educación”.

El **Programa Sectorial de Desarrollo 2007-2012** (Objetivo 1; apartado 1.8) instruye a “Elevar la calidad de la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional” y para ello es necesario “establecer herramientas que proporcionen información sobre el desempeño del personal docente en las distintas modalidades y que les permitan identificar sus áreas de oportunidad”. En este sentido se contempla a la evaluación como “un instrumento fundamental en el análisis de la calidad, la relevancia y la pertinencia del diseño y la operación de las políticas públicas en materia de educación”, cuyos indicadores deben “ser pertinentes y redundar en propuestas de mejora continua”. De esta manera, la evaluación debe contemplarse desde tres dimensiones: 1) como

ejercicio de rendición de cuentas, 2) como instrumento de difusión de resultados a padres de familia y 3) como sustento del diseño de las políticas públicas.

Finalmente, el **Reglamento Interno de la Secretaría de Educación Pública** (Capítulo VIII; Artículo 26) establece, dentro del apartado de las atribuciones específicas de las Direcciones Generales y demás unidades administrativas, concretamente en lo que le corresponde a la Dirección General del Bachillerato, “Proponer programas y políticas para elevar la calidad en los servicios que se prestan en las instituciones educativas del nivel bachillerato” entre los que se encuentran la evaluación.

II. MARCO TEÓRICO

La Educación Media Superior bajo el contexto de la Reforma Integral

Las transformaciones que ocurren en la sociedad actual, tanto en la exigencia de conocimientos cada vez más diversificados y habilidades de colaboración y de relaciones sociales, como en la exigencia del uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, hacen reconsiderar de manera primordial, realizar modificaciones en las prácticas actuales en la Educación Media Superior (EMS) con el propósito de formar alumnos que desarrollen las competencias necesarias para su mejor desempeño en la vida académica, social y laboral.

El alumno de educación media superior del siglo XXI requiere desarrollar, a lo largo de su formación, además de competencias laborales, aprendizajes que le permitan desarrollar una vida personal y social satisfactoria. Desde esta perspectiva, las políticas y propuestas educativas adquieren una mayor responsabilidad para promover una formación integral que extienda sus límites más allá de la mera transmisión de conocimientos. Así, el trabajo académico se reconoce como una de las partes fundamentales para elevar la calidad del sistema educativo orientado a la satisfacción de las necesidades, expectativas y demandas de alumnos y sociedad en general.

En este marco, la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) proyecta especial interés en los factores determinantes para la calidad de la EMS: a) la enseñanza que promueva el desarrollo de competencias genéricas, disciplinares y profesionales en los alumnos como la parte sustantiva del perfil de egreso; b) la pertinencia y suficiencia de las instalaciones y el equipamiento con que se cuenta cada plantel para el desarrollo de tales competencias y c) la instauración de mecanismos de gestión necesarios para fortalecer el desempeño académico de los alumnos y para mejorar la calidad de las instituciones de manera que se alcancen estándares mínimos de calidad.

El desarrollo de competencias docentes en EMS es un requisito indispensable para que la reforma sea exitosa, pues mucho de ello depende que los estudiantes adquieran el perfil de egreso que señala el Sistema Nacional del Bachillerato (SNB). El perfil de los maestros de EMS no puede ser igual al de los de educación básica o superior, se trata de un nivel educativo distinto, con características particulares que deben atenderse, como las relacionadas con las necesidades de los adolescentes y con el hecho de que egresan en edad de ejercer sus derechos y obligaciones como ciudadanos.

Por esta razón, la RIEMS ha adoptado un enfoque basado en competencias docentes que integra conocimientos, habilidades y actitudes que el docente pone

en juego para generar ambientes de aprendizaje para que los alumnos desarrollen las competencias propias del egresado de EMS. De esta manera, el acuerdo 447 describe ocho competencias docentes (en el Anexo 1 se muestran las competencias y sus respectivos atributos):

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Las competencias docentes poseen, además, las siguientes características:

- a) Son fundamentales para los docentes de la EMS.
- b) Están referidas al contexto de trabajo de los docentes.
- c) Son transversales a las prácticas de enseñanza y aprendizaje de los distintos campos disciplinares.
- d) Son trascendentales para el desarrollo profesional y formación continua de los docentes como formadores de personas integrales.
- e) Son un parámetro que contribuye a la formación docente y a la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje en la EMS.
- f) Son conducentes a formar personas que reúnan las competencias que conforman el Perfil del Egresado de la EMS.

Con relación a la característica del inciso d), se menciona en el Acuerdo 447 que *las competencias no reflejan la situación actual de la docencia en el tipo educativo, ni se refieren simplemente al deber ser; se trata de competencias que pueden y deben ser desarrolladas por todos los docentes del bachillerato en el mediano plazo, y sobre las cuales podrán seguir avanzando a lo largo de su trayectoria profesional.* En este sentido, se advierte que las competencias docentes no son desempeños terminales o inamovibles, sino que pueden desarrollarse a lo largo de la trayectoria profesional. Con esta concepción en mente, es coherente pensar que una evaluación docente debe considerar tanto las competencias como sus características y con ello, proporcionar información a lo largo de la trayectoria profesional que permita valorar el desarrollo de la práctica docente.

La evaluación: Definición y funciones

En el pasado, la evaluación se aplicaba casi exclusivamente al rendimiento de los alumnos, a los contenidos referidos a conceptos, hechos, principios, etc., haciendo hincapié principalmente a conocimientos factuales, es decir, a la mera acumulación de información adquirida en el proceso de enseñanza y se dejó en segundo término la evaluación de la enseñanza misma. Actualmente, se ha visto la necesidad de extender los límites de la evaluación a otros actores, de esta manera, la evaluación ha ganado terreno como un elemento esencial inherente a todos los procesos educativos, debido a que expone problematizaciones, cuestionamientos y reflexiones sobre las prácticas que se llevan a cabo en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

De esta manera, la actividad educativa de alumnos y profesores se encuentran estrechamente vinculadas por la evaluación, pues ésta arroja una visión sobre qué y cómo aprenden los alumnos, y qué y cómo enseñan los profesores. Por esta razón, la evaluación de los profesores dentro del ámbito educativo se hace cada vez más necesaria, porque permite el fortalecimiento de la enseñanza en las instituciones y las estructuras colegiadas propias de cada plantel.

La evaluación es el proceso de recolección, sistematización y análisis de información útil, suficiente, variada y pertinente, sobre el objeto de evaluación que permita guiar la toma de decisiones para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje (SEP, 2009). Se tienen diferentes tipos de evaluación, así como funciones, propósitos, extensiones y principios, mismos que se describen a continuación.

Tipos de evaluación

De manera general, existen dos tipos de evaluación, la informal y la formal. La evaluación informal se realiza a lo largo de la vida cotidiana donde las percepciones meramente subjetivas son suficientes para establecer la valía o calidad de algún objeto de evaluación, sin la necesidad de utilizar parámetros ni instrumentos. La evaluación formal es importante en la vida institucional y requiere de datos para tener una visión integral del objeto de evaluación con el propósito de conocerlo y poder tomar decisiones. La evaluación formal requiere de criterios (descriptor o atributo importante) y estándares (cantidad o calidad con que se presenta el atributo) socialmente acordados para conocer el estado que guarda el objeto de evaluación.

Funciones de la evaluación

La evaluación puede entenderse de formas variadas que dependen del contexto, los atributos de los programas, las personas, procesos o modelos que se evalúan, así como del marco teórico del que se desprende. De la misma manera, la evaluación tiene una serie de funciones vinculadas estrechamente con sus propósitos. Las funciones más reconocidas de la evaluación son la diagnóstica, la formativa y la sumativa y se relacionan con los propósitos que tiene la evaluación para las instituciones o personas que encargan la evaluación, para las personas, programas, procesos que se evalúan y para las personas que se benefician con el servicio o producto realizado por las instituciones o personas a cargo.

Se realiza una evaluación diagnóstica al principio de un proceso y con ello, se pretende obtener información sobre una situación actual para realizar una intervención y comparar sus resultados posteriormente, mientras que en la evaluación formativa, se obtienen datos durante el proceso de intervención para realizar, en la marcha, las modificaciones pertinentes para mejorar el objeto de evaluación. Finalmente la evaluación sumativa evalúa los productos o resultados obtenidos del proceso de intervención no con el fin de mejorar, sino para obtener datos de su calidad. En este sentido es conveniente mencionar que *la evaluación formativa y sumativa pueden tener lugar al mismo tiempo, pero conviene mantener separadas las funciones de mirar hacia adelante con actitud formativa y mirar hacia atrás con actitud sumativa* (Stake, 2006; p. 63). En el presente modelo se basa principalmente en la evaluación formativa y en menor medida en la sumativa, pero no por ello la deja fuera.

Propósitos de la evaluación

La evaluación tiene diversos propósitos. Algunos de ellos se relacionan con la promoción de docentes, pero para el proceso de evaluación que se presenta, el propósito es la mejora de la práctica docente. Se entiende a ésta como una actividad de aprendizaje debido a que por medio de la evaluación se adquiere conocimiento, de esta manera, el docente se evalúa para aprender y con ello, conocer y mejorar su práctica educativa. Se aprende de la evaluación cuando se convierte en una actividad de aprendizaje que, además, está al servicio del conocimiento (Álvarez, 2008). De esta manera, el propósito de la evaluación no es demostrar determinados desempeños, sino perfeccionarlos (Stufflebeam y Shinkfield, 1987) por medio del conocimiento que se genera a través del análisis que permite el aprendizaje de la práctica educativa.

En este sentido, la evaluación se centra en la práctica educativa, entendida como *el conjunto de situaciones que se enmarcan en el contexto institucional y que influyen en los procesos de enseñanza y aprendizaje propiamente dichos* (García, Loredó, Carranza, Figueroa Arbesú, Monroy y Reyes, 2008; p 168).

La extensión de la evaluación

La evaluación puede realizarse a objetos de evaluación amplios que abarquen sus diversos componentes, como es el caso de la evaluación de planteles para su ingreso al SNB, donde se contempla la evaluación de las estructuras académica, de servicio y la infraestructura y equipamiento. Por el contrario, el objeto de evaluación puede ser focalizado a un objeto de evaluación específico como el caso del desempeño docente. El hecho de que el objeto de evaluación sea más específico, no lo despoja de su complejidad.

Agentes evaluadores

La evaluación puede realizarse por las personas vinculadas directamente con el objeto de evaluación (evaluación interna) o puede encargarse a evaluadores externos conocedores del objeto de evaluación (evaluación externa). La evaluación interna se apoya por diversos medios de evaluación, aunque la evaluación externa también puede hacer uso de éstos: los evaluandos se evalúan así mismos (autoevaluación, un docente evalúa su propio desempeño), entre compañeros que desarrollan actividades semejantes (coevaluación, un docente evalúa el desempeño de otro docente) o por personas que desarrollan otras actividades pero también están vinculadas con el objeto de evaluación (heteroevaluación, alumnos o autoridades evalúan el desempeño de un docente).

Principios de la evaluación

Según The Joint Committee on Standards for Education Evaluation, la evaluación en educación debe cumplir con principios de utilidad, viabilidad, exactitud y propiedad:

- **Utilidad:** se debe asegurar que la evaluación proporcione información útil y oportuna a los docentes, de esta manera, los informes deben ser claros, exactos y oportunos. En este sentido, la evaluación debe tener una orientación constructiva que permita a apoyar a los docentes en su desarrollo profesional.
- **Viabilidad:** se debe asegurar que la evaluación sea realista, prudente y, en medida de lo posible, fácil de aplicar, haciendo uso de procedimientos prácticos que produzcan la información necesaria del objeto de evaluación.
- **Exactitud:** se debe garantizar que la evaluación revele y transmita información técnica precisa sobre las características que determinan el valor o mérito del objeto de evaluación. Así mismo, los procedimientos de obtención de información deben ser fiables y asegurar que las conclusiones se encuentren lógicamente vinculadas con los datos obtenidos.

- Propiedad (legalidad y ético): se debe asegurar que la evaluación se conduzca de manera legal y ética con pleno respeto al bienestar profesional de los evaluados.

En el cuadro 1 se concentran los tipos, funciones, propósitos y extensión de la evaluación, así como los agentes evaluadores.

Cuadro 1. Tipos, funciones, extensión, propósitos, extensión, agentes evaluadores y principios de la evaluación.

1. Tipo	a) Informal: Predominan las percepciones subjetivas que son suficientes para establecer la valía o calidad de algún objeto de evaluación sin la necesidad de utilizar parámetros ni instrumentos.
2. Función	<p>b) La evaluación: Requiere de criterios y estándares para conocer el estado que guarda el objeto de evaluación y con base en ellos, tomar decisiones.</p> <p>a) Evaluación Diagnóstica: se realiza al principio de un proceso para obtener información sobre una situación actual para realizar una intervención y comparar sus resultados posteriormente.</p> <p>b) Evaluación Formativa: se obtienen datos durante el proceso de enseñanza para realizar las modificaciones pertinentes para mejorar el objeto de evaluación.</p> <p>c) Evaluación Sumativa: evalúa los productos o resultados obtenidos al final de un proceso de intervención no con el fin de mejorar, sino para obtener datos de su calidad.</p>
3. Extensión	<p>a) Evaluación global: abarca diversos componentes de un objeto de evaluación amplio.</p> <p>b) Evaluación específica: el objeto de evaluación está delimitado a ciertos componentes focalizados de un objeto de evaluación más amplio.</p>
4. Propósitos de la evaluación	<p>a) Promoción docente.</p> <p>b) Mejora de la práctica docente.</p>
5. Por los agentes evaluadores que intervienen	<p>a) Evaluación interna: se lleva a cabo por las personas directamente vinculadas con el objeto de evaluación y ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.</p> <p>b) Evaluación externa: la realizan evaluadores externos conocedores del objeto de evaluación.</p>
6. Principios de la evaluación	<p>a) Principio de utilidad: la evaluación debe proporcionar información útil y oportuna a los docentes por medio de informes claros, exactos y oportunos.</p> <p>b) Principio de viabilidad: la evaluación debe ser realista, prudente y fácil de aplicar.</p> <p>c) Propiedad de exactitud: la evaluación debe revelar información técnica precisa sobre las características que determinan el valor o mérito del objeto de evaluación, haciendo uso de procedimientos fiables.</p> <p>d) Principio de propiedad (legalidad y ético): la evaluación debe conducirse de manera legal y ética con pleno respeto al bienestar profesional de los evaluados.</p>

Objeto de evaluación: El desempeño docente

La evaluación del desempeño de una persona significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función.

La evaluación del desempeño docente es un proceso cuya finalidad es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los propósitos de la enseñanza y propósitos educativos nacionales. Sin embargo, la función docente es muy amplia y compleja y es necesario acotarla en indicadores profesionalmente conocidos. Dado que el objeto de evaluación es el desempeño docente, el acuerdo secretarial 447 proporciona ocho competencias docentes y sus respectivos atributos (Anexo 1) que forman parte de los criterios a evaluar.

Indicadores y criterios

Para el propósito de la presente evaluación, el desempeño docente se compone por dos indicadores: Desarrollo pedagógico y desarrollo profesional.

1. Desarrollo pedagógico: Comprende la forma en que a través de la enseñanza, el docente promueve el desarrollo de competencias en los alumnos. Este indicador abarca las siguientes actividades docentes: planeación de clase o de secuencias didácticas, desarrollo de clase, evaluación de los aprendizajes y uso de materiales didácticos.
2. Desarrollo profesional: Se refiere a los procesos mediante los cuales el profesor alcanza niveles más altos de competencia profesional y amplía la comprensión de sí mismo, de su rol, los contextos y de la carrera profesional, en otras palabras, para que el docente tenga un crecimiento profesional continuo (Duke y Stiggins, 1990). Contempla las actividades realizadas por el docente en dos modalidades, la primera se refiere a la actualización formal del docente convocada por autoridades educativas como por ejemplo PROFORDEMS, y la segunda hace referencia a la actualización autónoma que realiza el docente de manera independiente para promover su propio desarrollo profesional.

A su vez, estos indicadores contemplan como criterios, la existencia y pertinencia. La existencia consiste en constatar la existencia de evidencias vigentes que contemplen el indicador o alguno de sus componentes. En algunos casos, es necesario demostrar que las evidencias mostradas también han sido puestas en marcha durante la enseñanza o si algunas fuentes en realidad han sido consultadas. Mientras que la pertinencia. Consiste en determinar si las características de los aspectos a evaluar son acordes a los propósitos establecidos en la RIEMS.

En el caso de la evaluación de aprendizajes, por ejemplo, debe demostrarse que existen instrumentos (existencia) que en su conjunto evalúen las competencias desarrolladas por los alumnos conforme a los lineamientos de evaluación del aprendizaje (pertinencia). En este caso, si se presenta una lista con las calificaciones de los alumnos, no puede considerarse como existencia pues no se trata de un instrumento de evaluación, sino de una lista de vaciado de información. Por otra parte, si se presenta solamente un examen de conocimientos, se demuestra la existencia del instrumento, pero no su pertinencia puesto que la evaluación debe contemplar no solo el conocimiento, sino a las competencias en su conjunto y sus componentes de manera integral: conocimientos, habilidades y actitudes (lineamiento 1 establecido en SEP, 2009). Por el contrario, si además de un examen de conocimientos, se presentan rúbricas o portafolios de evidencias de los alumnos, se estará comprobando la existencia y pertinencia de instrumentos de evaluación.

En el uso de materiales didácticos, no es suficiente con que el docente mencione los que utiliza, más bien, debe evidenciar que los utiliza (existencia) y que éstos son apropiados para el desarrollo de competencias de los alumnos (pertinencia) que previamente se contemplaron en la planeación didáctica. Por ejemplo, un docente puede evidenciar el uso de ciertos materiales didácticos en una práctica específica por medio de evidencias fotográficas (existencia), a la vez que dicha práctica fue contemplada en su planeación didáctica (pertinencia).

Concentración y análisis de información

Para el concentrado de la información recolectada, se presenta una serie de instrumentos de evaluación, mismos que por ninguna circunstancia podrán eliminarse ni sustituirse, pero si puede hacerse uso de otros instrumentos que enriquezcan la recolección de información pertinente.

El análisis de la información recolectada corre a cargo del docente que se autoevalúa, quien debe hacer un portafolio con las evidencias e instrumentos de evaluación utilizados, pero lo más importante es el proceso de reflexión que realice sobre el nivel en que se encuentra y los aspectos que requiere mejorar, mismo que quedará plasmado en la ficha de autoevaluación que se presenta para el caso, misma que puede ser solicitada por cualquier autoridad educativa.

III. LINEAMIENTOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Con base en lo expuesto anteriormente se desprenden los siguientes lineamientos de evaluación docente:

1. La evaluación docente en los planteles adscritos a la DGB es formal, no se limita por la sola percepción de los involucrados en el proceso de evaluación, por el contrario, requiere evidencia comprobable y de criterios y estándares contemplados en los instrumentos de recolección de datos susceptibles de aplicarse a todo el personal docente.

2. La función de la evaluación docente es formativa. La recolección de datos del proceso de enseñanza se realiza a lo largo de un ciclo escolar y contempla una serie de evidencias que brinden elementos para caracterizar y valorar la calidad de la enseñanza y la mejora que ésta presenta en el tiempo. En este sentido, la evaluación tiene el propósito de retroalimentar a los docentes para realizar modificaciones para mejorar la enseñanza y en su caso, brindar una perspectiva en los ámbitos en que los docentes requieran para mejorar profesionalmente.

3. El objeto de evaluación docente, es el desempeño docente.

4. Los criterios y estándares del desempeño docente se basan en las competencias docentes y sus respectivos atributos, plasmados en el acuerdo 447 emitido por la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), y de forma particular, por aspectos emitidos por la DGB que contribuyan para el desarrollo académico de docentes y alumnos. Por su parte, los instrumentos de evaluación y los procesos de análisis de información, en su conjunto, contemplan los estándares que describen el nivel de desempeño basados en el acuerdo 447.

5. Cada docente es responsable de su autoevaluación. Todas las evidencias y análisis se organizan en un portafolios que puede ser solicitado por las autoridades educativas. En un principio, cada docente organiza la recolección de datos, elige las instancias evaluadoras, concentra la información y realiza el análisis de la misma para realizar su autoreporte. La recolección de datos involucra, además de las evidencias que el propio docente puede recolectar, las evidencias de compañeros docentes y de sus alumnos.

IV. MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Presentación

El modelo que se presenta a continuación, por un lado, dota a los docentes de herramientas que les permita recolectar información de diversas fuentes y con ello adquirir un mayor conocimiento de su desarrollo profesional con el propósito de mejorar su práctica educativa. Por otro lado, el modelo se circunscribe en la evaluación formativa como un proceso de apoyo que proporciona datos a los profesores para que puedan tomar decisiones sobre cómo mejorar su enseñanza en el marco del desempeño profesional y se basa principalmente en los supuestos siguientes: los profesores están en búsqueda constante de la excelencia, se evaluarán así mismos siempre y cuando se les proporcione información y procedimientos de evaluación suficientes para emitir juicios acerca de las áreas que puedan mejorar su enseñanza (Barber, 1990). De esta manera, el modelo tiene los siguientes propósitos:

Propósitos del modelo

- Brindar una herramienta a los planteles que les permita promover una cultura de la evaluación centrada en la autoevaluación en la que se reconozca los recursos académicos con los que cuentan los docentes.
- Brindar una herramienta a los docentes para recolectar información, cuyo análisis les permita ampliar su conocimiento sobre su propia práctica educativa y con ello establecer mecanismo para su mejora.

Fases de la evaluación

El modelo que se describe contempla dos fases de implementación, la primera de ellas es la autoevaluación y la segunda la evaluación institucional. La diferencia entre ambas fases se encuentra en la organización y empleo de los informantes y el tiempo en que se realiza la evaluación. En el presente documento se abarca solamente la fase de autoevaluación con el propósito de que los docentes se familiaricen con un proceso de evaluación y con ello, comiencen a desarrollar una cultura de evaluación constante que tienda al aprendizaje y mejora de la práctica educativa, integrando información pertinente y su respectivo análisis.

En la primera fase (autoevaluación), el profesor que lleva a cabo su evaluación (evaluando), es quien además elige al miembro de la academia para que lo apoye

en su evaluación. Se encargará además de realizar la consiguiente integración y redacción del reporte final. Los docentes entregarán los reportes de evaluación a la dirección de su plantel, pero los instrumentos, evidencias y reporte podrán ser solicitados por las autoridades educativas.

Instancias evaluadoras

Para la fase de autoevaluación, el modelo contempla tres instancias evaluadoras con un papel específico y diferenciado. Las instancias evaluadoras utilizarán instrumentos específicos para recabar información pertinente que brinden una panorámica mayor del desempeño de los docentes evaluados (evaluandos). Las instancias evaluadoras son 1) el evaluando, 2) un miembro de la academia, y 3) los alumnos.

1. El evaluando es el profesor que lleva a cabo y organiza el proceso de autoevaluación de todas las actividades docentes. El proceso se centra principalmente en la autoevaluación, por ello, representa una alta responsabilidad profesional debido a que el propio docente será quien realice el análisis conforme a los datos que se recaben en los instrumentos de evaluación que cada instancia evaluadora utilizará y con base a él realizará un autoreporte.
2. El miembro de la academia es un docente que pertenece al mismo cuerpo colegiado que el docente a evaluar. Con el propósito de hacer de la evaluación una cultura constructiva, el docente a evaluar elegirá al compañero de academia con quien sienta confianza para solicitar su apoyo en la evaluación y lleve a cabo las actividades que se describen en este documento.
3. Alumnos. Se tomará el resultado de la evaluación por medio de la opinión de los alumnos en el Sistema en Línea de Evaluación Docente (SLED).

Instrumentos de evaluación.

Cada instancia evaluadora utilizará diferentes instrumentos que se complementan entre sí, así mismo, se deben presentar evidencias de la actividad docente y algunos formatos que deben ser requisitados. En el cuadro 1 se presentan los instrumentos y documentos que debe tener cada instancia evaluadora así como la actividad docente que abarca.

a) Ficha de desarrollo profesional

Es común que los docentes sean autodidactas en el aprendizaje de diversos conocimientos como programas de cómputo, información específica de la materia que imparten e información general, así como la asistencia a cursos por cuenta propia que apoyen su actividad docente. Estos aspectos se contemplan en el formato de desarrollo profesional y evalúa el indicador Desarrollo Profesional, además de los cursos reconocidos por la SEMS, tales como PROFORDEMS. Este instrumento es requisitado por el evaluando. En el Anexo 2 se presenta la ficha de desarrollo profesional.

b) Ficha de uso de material didáctico

El uso de material didáctico forma parte importante de la actividad de enseñanza. Para registrar su uso se presenta la ficha de uso de material didáctico, el cual distingue la naturaleza de los materiales didácticos, así como su diseño pedagógico. En el Anexo 3 se presenta la ficha de uso de material didáctico.

Por su **naturaleza**, los materiales didácticos pueden presentarse de forma electrónica o digital, textos escritos y manipulables:

1. **Los materiales didácticos electrónicos o digitales** son aquellos cuya presentación final se realiza por medio de las tecnologías de información y comunicación. Se contemplan programas de cómputo, páginas de Internet, presentaciones en Power Point, hojas de cálculo programadas para realizar alguna actividad específica para la clase, etc. También se contemplan los materiales audiovisuales tales como videos, cintas, grabaciones y demás.
2. **Los textos** son aquellos que se presentan de forma escrita y su presentación es física tales como libros, revistas, carteles, folletos, etc.
3. **Los materiales didácticos manipulables** son materiales concretos, que en su conjunto, utilizan los docentes y alumnos para apoyar la enseñanza y el aprendizaje en una actividad diseñada, por ejemplo, hilo, globos, popotes, cronómetro, cinta métrica para desarrollar el tema de la velocidad

y sus variables asociadas a ella; sustancias químicas durante una práctica; un juego y dados para desarrollar debates en clase; hojas de trabajo con problemas; etc.

A su vez, por su **diseño pedagógico**, los materiales didácticos pueden ser de tres tipos: materiales didácticos sin modificaciones, adaptados y elaborados:

- a. Materiales didácticos **empleados sin modificaciones**: son aquellos que no sufren modificación alguna por parte del docente, entre éstos se encuentran videos, programas de cómputo, textos o libros completos, prácticas de laboratorio descritas en textos y otras fuentes, etc. También se contemplan materiales que forman parte de una obra mayor (por ejemplo el capítulo de un libro) que el docente ha compilado en una antología o colección de textos pero que no han sufrido modificación.
- b. Materiales didácticos **adaptados**: son aquellos a los que el docente ha realizado algunos cambios en su estructura o presentación pero respetando la información o su propósito. Por ejemplo, presentaciones en power point que se le ha eliminado información o por el contrario, que se le ha enriquecido, una práctica de laboratorio que a la que se le han sustituido materiales o sustancias para cumplir con el propósito, textos cuya información se presenta resumida. También se contemplan los materiales manipulables que han sido modificados mínimamente o su propósito original es diferente, por ejemplo, el uso de popotes para proponer problemas matemáticos, rocas para hacer demostraciones en física, uso de propaganda o comerciales para analizar aspectos históricos, etc.
- c. Materiales didácticos **elaborados**: Son elaboraciones propias de los docentes. Para tomar en cuenta en este rubro los textos escritos, deben ser redactados por el profesor tomando en cuenta diversas fuentes de información debidamente identificadas. No se considera en este rubro a textos cuya composición es en su mayoría una cita textual del documento original. Los materiales pueden ser resúmenes, escritos que contrapongan ideas, teorías o argumentos de diferente postura, también se contemplan cuadros comparativos, ensayos, etc.

c) Rúbrica de observación de clase

Las rúbricas son instrumentos que permiten describir el grado de desempeño que muestra una persona en el desarrollo de una actividad inherente al desarrollo de su profesión y se presenta como una matriz de doble entrada que contiene indicadores de desempeño y sus correspondientes niveles de logro. La rúbrica evalúa los conocimientos que tiene el docente respecto a un determinado tema de su disciplina, las habilidades en el desarrollo de su clase y las actitudes con respecto a sus alumnos. En el Anexo 4 se presenta la rúbrica para evaluar competencias durante el desarrollo de las clases.

- El Conocimiento del tema se compone por cuatro criterios: Dominio del tema, Dominio de conceptos y Relación del tema con otros temas o asignaturas. Este componente se caracteriza por evaluar el conocimiento disciplinar que tiene el docente con respecto a la asignatura que imparte.
- Las habilidades docentes durante el desarrollo de la clase se compone por seis criterios: Dinámica grupal, Uso de material didáctico, Interacción con los alumnos, Exploración de conocimientos previos, Exploración de comprensión de conceptos y procedimientos y Promoción de la participación. Este componente explora la dinámica de trabajo que promueve el docente con sus alumnos.
- Las actitudes del docente explora la manera en que el docente valora el quehacer de los alumnos durante su clase por medio de dos criterios: Valoración de respuestas o participaciones y Reconocimiento del esfuerzo de alumnos.

La rúbrica en su conjunto se compone de 11 criterios. Para cada criterio se describen tres niveles de desempeño, distinguidos como nivel 1, nivel 2 y nivel 3. Cada criterio del nivel 1 tiene el valor un punto, cada criterio del nivel 2 tiene un valor de 3 puntos y cada criterio del nivel 3 tiene un valor de 5 puntos.

Las descripciones de cada nivel se diferencian entre sí de la siguiente manera, la descripción del nivel 1 posee ciertas características de una enseñanza meramente expositiva, mientras que el nivel 3 posee las características esperadas de un docente cuya enseñanza promueva el desarrollo de competencias en sus alumnos; el nivel 2 se considera como un punto de transición entre los niveles 1 y 3.

En cada aspecto a evaluar, aparece una columna final distinguida con las siglas NA (No Apreciado). Esta opción debe marcarse cuando el observador considera que determinado criterio no se apreció debido a la naturaleza de la dinámica de la clase. Por ejemplo, si la clase observada se realizó por medio de un debate entre los alumnos, con información que previamente prepararon, y por tal razón no se hizo uso de materiales didácticos, entonces, solamente en el criterio “uso de material didáctico” del aspecto “habilidades” se puede seleccionar la columna NA y hacer una anotación el apartado de observaciones al final de la rúbrica.

Al final de la rúbrica aparece una tabla para vaciar el puntaje de cada aspecto por nivel y con la sumatoria de éstos se obtiene el puntaje total, el cual ubica al docente evaluado en uno de los tres niveles de desempeño general: básico, bueno y excelente.

d) Cuestionario de opinión de alumnos (resultado del SLED)

La Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico (Cosdac) elaboró el Sistema en Línea de Evaluación Docente (SLED) cuyo procedimiento e instrumento se presentan en el “Manual para desarrollar la evaluación docente en los planteles de educación media superior (bachillerato tecnológico y bachillerato general)”. El SLED evalúa a todos los docentes y les proporciona un resultado individual automático, mismo que se toma en cuenta en este modelo como insumo para enriquecer la evaluación del desempeño docente.

Evidencias y análisis de la información recopilada

a) Ficha de autoevaluación

Toda información recopilada por medio de los instrumentos descritos anteriormente, deben ser analizados por el evaluando y, como producto del análisis, debe concentrar el resultado de su información en una ficha de autoevaluación (Anexo 5) donde, por medio de un resumen descriptivo, da cuenta de la evaluación de su desempeño docente.

El resumen descriptivo debe contener una descripción reflexionada sobre los componentes de cada indicador del desempeño docente (desarrollo profesional y desarrollo pedagógico) y debe contener, cuando sea posible, cantidades (por ejemplo, la cantidad de cursos tomados) o puntajes (por ejemplo, el puntaje total obtenido en la rúbrica de observación de clase) recopilados en los instrumentos de evaluación. Con el propósito de brindar una guía sobre los instrumentos que brindan la información para la realización de la ficha de autoevaluación, en el cuadro 2 se presentan los indicadores y sus respectivos componentes del desempeño docente, así como los instrumentos de evaluación para cada indicador.

Cuadro 2. Indicadores del desempeño docente

Desempeño docente		
Indicadores	Componentes	Instrumentos de evaluación.
Desarrollo profesional	Actualización docente (formal y autónoma).	Ficha de desarrollo profesional
Desarrollo pedagógico	Planeación de clase o de secuencias didácticas. Desarrollo de clase. Evaluación de los aprendizajes	Rúbrica para observación de clase. Cuestionario en línea para alumnos. Selección de evidencias de actividades planeadas y de evaluación del aprendizaje.
	Uso de materiales didácticos	Ficha de uso de materiales didácticos.

La recopilación de información, así como el análisis y la elaboración de la ficha de autoevaluación se sustentan en la primera competencia docente del Acuerdo 447 “Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional” y a los siguientes atributos:

1.1 Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.

1.2 Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje.

1.3 Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente y de pares.

1.4 Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.

5.4 Fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

b) Portafolio de evidencias

El portafolio, es un instrumento en el que se recopilan las evidencias pertinentes que sustenten la evaluación del desempeño docente. El portafolios debe contener todos los instrumentos hasta ahora mencionados, en el siguiente orden:

1. Ficha de autoevaluación
2. Ficha de desarrollo profesional
3. Ficha de uso de material didáctico y sus evidencias
4. Rúbrica de observación de clase
5. Cuestionario de opinión de alumnos (resultado del SLED)
6. Evidencias del desarrollo de la clase (selección de actividades planeadas)
7. Evidencias de la evaluación del aprendizaje (selección de instrumentos de evaluación del aprendizaje)

La planeación de clase o de secuencias didácticas no forma parte del portafolio propiamente dicho, pues éstas deben presentarse en la forma en que cada plantel habitualmente lo solicita a los docentes, sin embargo, las evidencias del desarrollo de la clase y de la evaluación del aprendizaje debe estar contemplados en la planeación.

En cuanto al desarrollo de la clase, para el portafolios, el docente debe elegir solamente algunas actividades sobresalientes realizadas en el aula e identificarlas en la planeación y acompañarlas con el material didáctico utilizado para ello.

El portafolio debe contener una selección de instrumentos de evaluación que evidencien que la evaluación del aprendizaje se basa en el enfoque por competencias y abarca la totalidad de los lineamientos de evaluación. En este apartado se debe incorporar instrumentos tales como exámenes objetivos,

problemas, rúbricas, portafolio de evidencia de un alumno, proyectos de alumnos, ensayos, prácticas elaboradas por los alumnos, etcétera, en el caso de los trabajos elaborados por los alumnos se debe presentar la evidencias de haber sido evaluadas por el maestro.

En el cuadro 3 se presentan las instancias evaluadoras, instrumentos utilizados para la evaluación, las evidencias necesarias, la actividad docente que abarca cada instrumento y el atributo de competencias con el que se encuentra vinculado, de este último solo aparecen numerados los atributos, mismos que se presentan en el Anexo 1.

Cuadro 3. Instancias evaluadoras, instrumentos y evidencias

Instancia evaluadora	Instrumentos	Evidencias	Actividad docente que abarca (componente)	Atributo de competencias de referencia
Evaluando	Ficha de desarrollo profesional	Ficha requisitada.	Desarrollo profesional	1.2
Evaluando	*	Selección de actividades de la planeación de clase o de secuencias didácticas	Planeación de clase	3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 4.4
Evaluando	Ficha del uso de materiales didácticos.	Ficha requisitada.	Desarrollo de clase	6.2; 6.3; 6.5; 6.6
Evaluando	*	Selección de instrumentos utilizados para evaluar el aprendizaje	Evaluación de aprendizajes	5.1; 5.2; 5.3; 5.4
Miembro de academia	Rúbrica para observación de clase	Rúbrica requisitada y video de clase (opcional)	Desarrollo de clase	2.1; 2.2; 2.3; 4.1; 4.2; 4.3; 4.5; 6.1; 6.2; 6.3; 6.4; 6.5; 6.6; 7.3; 7.5; 7.8
Alumnos	Cuestionario en línea para alumnos.	Resultados proporcionados por el SLED	Planeación, desarrollo de clase y evaluación de aprendizajes	

* No hay instrumento, solo debe seleccionarse una muestra como evidencia de la promoción de del desarrollo de competencias en los alumnos y su evaluación. Las muestras deben integrarse en el portafolios,

V. REFERENCIAS

- Acuerdo número 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada. Miércoles 29 de octubre de 2008. Diario oficial.
- Álvarez, Méndez, J. M. (2008). *Evaluar para conocer, examinar para excluir*. Morata. Tercera edición.
- Barber, Larry, W. (1990). Autoevaluación. En Jason M., y Linda D. (Editores). *Manual para la evaluación del profesorado*. Editorial la Muralla, S.A, pp. 300-315.
- Duke, D. L., y Stiggins, R. J. (1990). Más allá de la competencia mínima: evaluación para el desarrollo profesional. En Jason M., y Linda D. (Editores). *Manual para la evaluación del profesorado*. Editorial la Muralla, S.A, pp. 165-187.
- García, C. B., Loredó, E. J., Carranza, P. G., Figueroa, R. A. E., Arbesú, G. I., Monroy, F. M., y Reyes, C. R. (2008). Aproximaciones teórico-metodológicas en los trabajos de la RIED: consideraciones en torno a la construcción de un modelo de evaluación de la práctica docente. En Mario, R. B. (coordinador). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. IISUE y Plaza y Valdés editores, pp. 163-220.
- Stake, Robert, E. (2006). *Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares*. Graó.
- Stufflebeam y Shinkfield (1987). *Evaluación sistemática: guía, teoría y práctica*. Barcelona. Paidós.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (S/F). *Personnel Evaluation Standards. Summary of the Standards*. Documento en línea, consultado el 05 de abril de 2010, disponible en <http://www.jcsee.org/personnel-evaluation-standards>
- SEP (2010) *Manual para desarrollar la evaluación docente en los planteles de educación media superior (bachillerato tecnológico y bachillerato general)*. Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico (Cosdac).
- SEP (2009). *Lineamientos de evaluación del aprendizaje*. Dirección General del Bachillerato. Documento en línea, consultado el 15 de septiembre de 2010, disponible en http://www.dgb.sep.gob.mx/portada/lineamientos_evaluacion_aprendizaje_082009.pdf

VI. ANEXOS

Anexo 1: Competencias docentes y sus atributos según el Acuerdo Secretarial 447

Competencias docentes	Atributos
1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	<p>1.1 Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.</p> <p>1.2 Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje.</p> <p>1.3 Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente y de pares.</p> <p>1.4 Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.</p> <p>1.5 Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.</p> <p>1.6 Se actualiza en el uso de una segunda lengua.</p>
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.	<p>2.1 Argumenta la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparte.</p> <p>2.2 Explicita la relación de distintos saberes disciplinares con su práctica docente y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>2.3 Valora y explicita los vínculos entre los conocimientos previamente adquiridos por los estudiantes, los que se desarrollan en su curso y aquellos otros que conforman un plan de estudios.</p>
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.	<p>3.1 Identifica los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes, y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellas.</p> <p>3.2 Diseña planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinarios e interdisciplinarios orientados al desarrollo de competencias.</p> <p>3.3 Diseña y utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.</p> <p>3.4 Contextualiza los contenidos de un plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen.</p>
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.	<p>4.1 Comunica ideas y conceptos con claridad en los diferentes ambientes de aprendizaje y ofrece ejemplos pertinentes a la vida de los estudiantes.</p> <p>4.2 Aplica estrategias de aprendizaje y soluciones creativas ante contingencias, teniendo en cuenta las características de su contexto institucional, y utilizando los recursos y materiales disponibles de manera adecuada.</p> <p>4.3 Promueve el desarrollo de los estudiantes mediante el aprendizaje, en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, y en relación a sus circunstancias socioculturales.</p> <p>4.4 Provee de bibliografía relevante y orienta a los estudiantes en la consulta de fuentes para la investigación.</p> <p>4.5 Utiliza la tecnología de la información y la comunicación con una aplicación didáctica y estratégica en distintos ambientes de aprendizaje.</p>
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.	<p>5.1 Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiantes.</p> <p>5.2 Da seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes.</p> <p>5.3 Comunica sus observaciones a los estudiantes de manera constructiva y consistente, y sugiere alternativas para su superación.</p> <p>5.4 Fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de</p>

	enseñanza y de aprendizaje.
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.	<p>6.1 Favorece entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos.</p> <p>6.2 Favorece entre los estudiantes el deseo de aprender y les proporciona oportunidades y herramientas para avanzar en sus procesos de construcción del conocimiento.</p> <p>6.3 Promueve el pensamiento crítico, reflexivo y creativo, a partir de los contenidos educativos establecidos, situaciones de actualidad e inquietudes de los estudiantes.</p> <p>6.4 Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo.</p> <p>6.5 Fomenta el gusto por la lectura y por la expresión oral, escrita o artística.</p> <p>6.6 Propicia la utilización de la tecnología de la información y la comunicación por parte de los estudiantes para obtener, procesar e interpretar información, así como para expresar ideas.</p>
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.	<p>7.1 Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.</p> <p>7.2 Favorece el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales entre los estudiantes y, en su caso, los canaliza para que reciban una atención adecuada.</p> <p>7.3 Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia, y las hace cumplir.</p> <p>7.4 Promueve el interés y la participación de los estudiantes con una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida de su escuela, comunidad, región, México y el mundo.</p> <p>7.5 Alienta que los estudiantes expresen opiniones personales, en un marco de respeto, y las toma en cuenta.</p> <p>7.6 Contribuye a que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias.</p> <p>7.7 Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los estudiantes.</p> <p>7.8 Facilita la integración armónica de los estudiantes al entorno escolar y favorece el desarrollo de un sentido de pertenencia.</p>
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.	<p>8.1 Colabora en la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con otros docentes y los directivos de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.</p> <p>8.2 Detecta y contribuye a la solución de los problemas de la escuela mediante el esfuerzo común con otros docentes, directivos y miembros de la comunidad.</p> <p>8.3 Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.</p> <p>8.4 Crea y participa en comunidades de aprendizaje para mejorar su práctica educativa.</p>

Anexo 2: Ficha de Desarrollo Profesional



FICHA DE DESARROLLO PROFESIONAL

Fecha: ____/____/____
día mes año

Nombre del Plantel:		Turno:	
Clave económica del plantel:		Asignatura:	
Experiencia como docente en el plantel:			

Con respecto a PROFORDEMS marque con una "X" ¿Cuál es su situación?

<input type="checkbox"/>	No estoy inscrito
<input type="checkbox"/>	Estoy cursando
<input type="checkbox"/>	Acredité el curso
<input type="checkbox"/>	Estoy cursando Certidems
<input type="checkbox"/>	Estoy certificado

¿Cuántos cursos desde el ciclo escolar anterior a la fecha ha tomado, ya sea de manera presencial o en línea? _____

En caso de que haya tomado algún curso(s), proporcione en la tabla siguiente la información que se solicita

Nombre del curso	Institución o persona que lo impartió	Horas de duración	Lugar en que se impartió

¿Cuántos documentos de apoyo para la planeación, desarrollo o evaluación del aprendizaje desde el ciclo escolar anterior a la fecha ha leído? _____

En caso de que haya leído algún documento(s), proporcione en la tabla siguiente la información que se solicita

Nombre del curso	Institución o persona que lo impartió	Horas de duración

Ha utilizado el internet como fuente de información Si (☐) No (☐)

En caso de que su respuesta haya sido afirmativa, mencione en la tabla siguiente las tres páginas más significativas para su desarrollo docente.

Dirección de página Web	Tema

Anexo 3: Ficha de uso de material didáctico



FICHA DE USO DE MATERIAL DIDÁCTICO

Fecha: / /
 día mes año

Nombre del Plantel:		Turno:	
Clave económica del plantel:			
Nombre del docente a evaluar (evaluando):			
Nombre del evaluador:			
Asignatura:		Tema:	

¿En el desarrollo de sus clases, desde el ciclo escolar anterior a la fecha, ha utilizado materiales didácticos electrónicos o digitales?

Si (☐) No (☐)

En caso de que su respuesta sea afirmativa, seleccione el diseño pedagógico de los materiales empleados y mencione los que se presentan como evidencia.

Por su diseño pedagógico	Materiales didácticos que se presentan como evidencia
(<input type="checkbox"/>) Materiales didácticos sin modificaciones.	
(<input type="checkbox"/>) Materiales didácticos adaptados.	
(<input type="checkbox"/>) Materiales didácticos elaborados.	

¿En el desarrollo de sus clases, desde el ciclo escolar anterior a la fecha, ha utilizado textos como material didácticos?

Si () No ()

En caso de que su respuesta sea afirmativa, seleccione el diseño pedagógico de los materiales empleados y mencione los que se presentan como evidencia.

Por su diseño pedagógico	Materiales didácticos que se presentan como evidencia
() Materiales didácticos sin modificaciones.	
() Materiales didácticos adaptados.	
() Materiales didácticos elaborados.	

¿En el desarrollo de sus clases, desde el ciclo escolar anterior a la fecha, ha utilizado materiales didácticos manipulables?

Si () No ()

En caso de que su respuesta sea afirmativa, seleccione el diseño pedagógico de los materiales empleados y mencione los que se presentan como evidencia.

Por su diseño pedagógico	Materiales didácticos que se presentan como evidencia
() Materiales didácticos sin modificaciones.	
() Materiales didácticos adaptados.	
() Materiales didácticos elaborados.	

Anexo 4: Rúbrica para evaluar competencias durante el desarrollo de clases



RÚBRICA PARA EVALUAR COMPETENCIAS DURANTE EL DESARROLLO DE CLASES

Fecha: ____/____/____
día mes año

Nombre del Plantel:		
Clave económica del plantel:		Turno:
Nombre del docente a evaluar (evaluando):		
Nombre del evaluador:		
Asignatura:		
Tema:		

Conocimiento del tema

Criterios	Nivel 1 (1 pt cada criterio)	Nivel 2 (3 pts cada criterio)	Nivel 3 (5 pts cada criterio)	NA*
Dominio del tema.	La información que proporciona se basa solamente en una fuente de información.	La información que proporciona se basa en una fuente de información y su experiencia personal.	La información que proporciona se basa en diversas fuentes de información.	
Dominio de conceptos.	Utiliza conceptos, leyes o procedimientos con poca claridad o poca lógica.	Maneja conceptos, leyes o procedimientos con lógica pero no está acorde al nivel de entendimiento de los alumnos.	Maneja y explica conceptos, leyes o procedimientos con lógica y claridad al nivel de entendimiento de los alumnos.	
Relación del tema con otros temas o asignaturas.	La información extra que proporciona se basa en intuiciones.	La información extra que proporciona se basa en intuiciones y en fuentes de conocimiento.	La información extra que proporciona está acorde a las fuentes de conocimiento.	
Total				

* NA (No Apreciado): Se marca cuando el criterio no se observa debido a que el desarrollo de la clase no lo contempla así, pero se debe aclarar la razón en las observaciones.

Habilidades

Criterios	Nivel 1 (1 pt cada criterio)	Nivel 2 (3 pts cada criterio)	Nivel 3 (5 pts cada criterio)	NA*
Dinámica grupal	La clase se basa en la exposición del docente en la mayoría de la clase.	La clase se basa en la exposición de los alumnos con aclaraciones del docente.	La clase se basa en trabajo grupal, participación de alumnos y aclaraciones del docente.	
Uso de material didáctico	Utiliza en la mayoría de la clase solamente el pizarrón como apoyo de su explicación.	Utiliza algunos medios de apoyo además del pizarrón para apoyar su explicación.	Utiliza algunos medios de apoyo para que los alumnos participen en la construcción de su conocimiento.	
Interacción con los alumnos.	Interactúa poco con los alumnos, la mayoría de las veces para disciplinarlos.	Interactúa con los alumnos haciendo preguntas directas sobre conocimientos o procedimientos.	Interactúa con los alumnos haciendo preguntas para que desarrollen conocimientos y argumentos.	
Exploración de conocimientos previos.	Da por hecho que los alumnos poseen información del tema y no lo explora.	Hace intentos por reconocer el aprendizaje previo de los alumnos y se le dificulta relacionarlos con el tema.	Se da un momento para explorar los conocimientos previos de los alumnos para vincularlos con el tema.	
Exploración de comprensión de conceptos y procedimientos.	Da por hecho que los alumnos conocen algunos términos o conceptos durante su explicación.	Aclara algunos términos o conceptos sin consultar a los alumnos.	Aclara los términos o conceptos basándose en la información de los alumnos.	
Promoción de la participación.	Asigna participaciones de alumnos voluntarios o no.	Promueve la participación de los alumnos en general.	Promueve la participación de los alumnos pidiéndoles que opinen sobre las respuestas de otros alumnos.	
Total				

* NA (No Apreciado): Se marca cuando el criterio no se observa debido a que el desarrollo de la clase no lo contempla así, pero se debe aclarar la razón en las observaciones.

Actitudes

Criterios	Nivel 1 (1 pt cada criterio)	Nivel 2 (3 pts cada criterio)	Nivel 3 (5 pts cada criterio)	NA*
Valoración de respuestas o participaciones.	Valora positiva o negativamente las respuestas de los alumnos y no hace comentarios posteriores para enriquecer el tema.	Valora las respuestas (correctas e incorrectas) de los alumnos y las enriquece con comentarios.	Valora las respuestas (correctas e incorrectas) de los alumnos, las enriquece con comentarios propios o de otros alumnos.	
Reconocimiento del esfuerzo de alumnos	No reconoce el esfuerzo de los alumnos, menciona lo que les hace falta realizar.	Reconoce el esfuerzo de los alumnos basado en los resultados felicitándolos.	Reconoce el esfuerzo de los alumnos felicitándolos y mencionando su logro presente con uno anterior.	
Total				

* NA (No Apreciado): Se marca cuando el criterio no se observa debido a que el desarrollo de la clase no lo contempla así, pero se debe aclarar la razón en las observaciones.

Puntajes por dominio	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Conocimientos			
Habilidades			
Actitudes			
Total por dominio			
Puntaje total			
Nivel de desempeño general	() Básico (0-22 puntos) () Bueno (23-44 puntos) () Excelente (45-55)		

Observaciones:

Anexo 5: Ficha de Autoevaluación del desempeño docente



FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Fecha de elaboración: ____/____/____
día mes año

Nombre del Plantel:			
Clave económica del plantel:		Semestre evaluado:	Turno:
Nombre del docente:			
Asignatura:			

Indicador 1: Desarrollo profesional	
Componentes	Resumen descriptivo
Actualización docente formal.	
Actualización docente autónoma.	

Indicador 2: Desarrollo pedagógico	
Componentes	Resumen descriptivo
Planeación de clase o planeación de secuencias didácticas.	
Desarrollo de clase.	
Evaluación de los aprendizajes	
Uso de materiales didácticos	

Nombre y firma del docente evaluado



ANTROP. CARLOS SANTOS ANCIRA
Director General del Bachillerato

José María Rico no. 221, Colonia del Valle, Delegación Benito Juárez. C.P.
03100, México D.F.