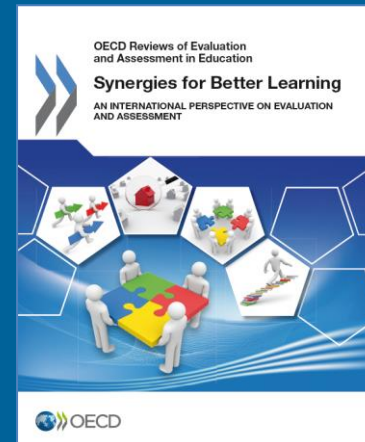




Revisión de la OCDE de marcos y políticas de evaluación educativa para mejorar los resultados de aprendizaje

La evaluación de docentes: mejorando el profesionalismo de los docentes



Una perspectiva internacional comparada sobre evaluación de alumnos, docentes, centros y sistemas educativos

Seminario, Montevideo, 29 Abril 2013

Instituto Nacional de Evaluación Educativa

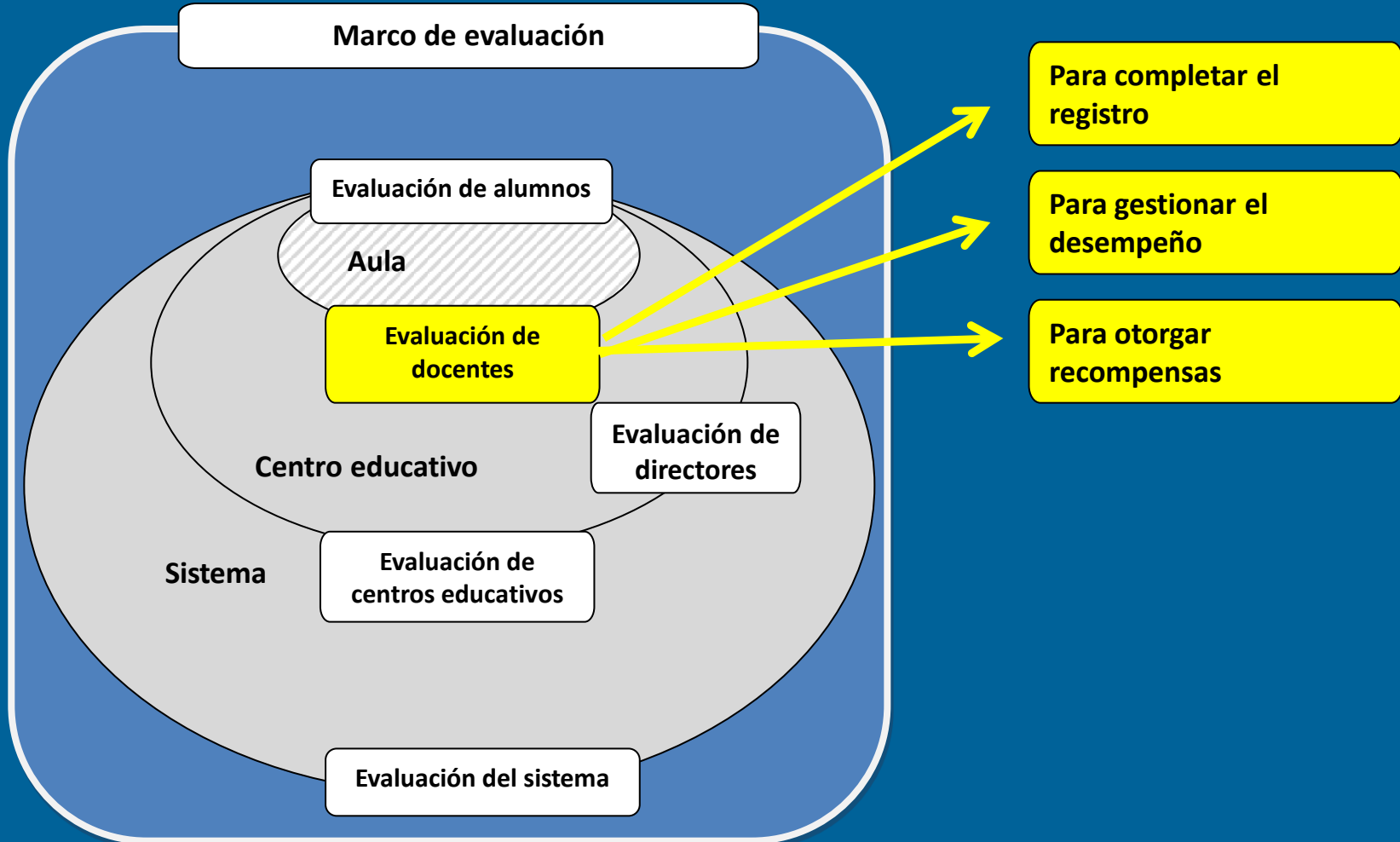


Esquema de la presentación

1. Prácticas
2. Análisis
3. Opciones de política
4. Los casos de Nueva Zelanda, Canadá (Ontario) y Singapur



Teacher appraisal





Evaluación de docentes: **Definiciones**

Alcance

La **evaluación docente** refiere a la evaluación de los docentes individualmente para hacer una valoración sobre sus competencias y desempeño y/o proveer insumos que mejoren su práctica.

Definiciones

- **La finalización del registro** refiere a la evaluación del docente para completar un período de prueba.
- **La gestión del desempeño** refiere a los procesos de evaluación formal de los docentes, diseñados para asegurar que las metas individuales y organizacionales son alcanzadas. Esto incluye todo tipo de evaluaciones relacionadas con la gestión de la carrera y el desarrollo profesional del docente.
 - Registro docente
 - Evaluación regular
 - Evaluación para promoción/ascenso
- **Los esquemas de recompensas** involucran la evaluación docente con el objetivo explícito de identificar un número selecto de docentes de alto nivel de desempeño para reconocer sus competencias profesionales a través de premios, bonos o incrementos salariales.



1. Prácticas



Evaluación de docentes: **Prácticas (1)**

Marco para la evaluación de docentes: tendencias

- La evaluación docente es el componente del marco de evaluación en el que se dan mayores variaciones entre los países.
- El rango de prácticas va desde sistemas nacionales muy prescriptivos hasta enfoques informales a nivel de centros educativos.
- En muchos países, se da un foco renovado en la evaluación docente, reconociendo que la evaluación eficaz puede contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza.
- Muchos sistemas (21/29) han **desarrollado estándares centrales** para la profesión docente que pueden guiar el proceso de evaluación
- La mayoría de los sistemas (23/29) tienen **marcos y políticas para la evaluación docente**.



Evaluación de docentes: **Prácticas (2)**

Existencia de marcos y políticas para la evaluación docente, 2011-12

País	Esquema de reconocimientos	Gestión del desempeño	Registro
Australia			
Austria			
Bélgica (Fl.)			
Bélgica (Fr.)			
Canadá			
Chile			
República Checa			
Dinamarca			
Estonia			
Finlandia			
Francia			
Hungría			
Islandia			
Irlanda			
Israel			
Italia			
Corea			
Luxemburgo			
México			
Países Bajos			
Nueva Zelanda			
Noruega			
Polonia			
Portugal			
República Eslovaca			
Eslovenia			
España			
Suecia			
RU (Irlanda del Norte)			

Fuente: Información relevada de los países participantes en la Revisión



2. Análisis



Evaluación de docentes: Análisis – gobernanza (1)

Propósitos [Desarrollo profesional y rendición de cuentas]

- Proveer una devolución a los docentes, identificar desarrollos profesionales adecuados
- Permitir a los docentes progresar en su carrera y tomar nuevas responsabilidades basadas en sólidas evaluaciones de su desempeño
- Sostener a los docentes como responsables de la calidad de la educación en las aulas; buscar la mejora permanente de los docentes con desempeño insatisfactorio

El desafío de equilibrar las funciones de desarrollo y rendición de cuentas

Combinar las funciones de desarrollo y rendición de cuentas en un único proceso de evaluación docente supone múltiples desafíos.

Marcos coherentes para la evaluación de docentes

La investigación destaca la importancia de desarrollar enfoques sistemáticos para la evaluación docente que brinden aprendizaje continuo para los docentes a lo largo de su carrera. Para construir marcos de evaluación coherentes y exhaustivos, muchos países combinan dos o más procesos de evaluación diferentes, con el fin de responder mejor a las diferentes etapas de la carrera docente y/o para cubrir funciones diferentes.



Evaluación de docentes:

Análisis – gobernanza (2)

Responsabilidades

Las autoridades centrales son responsables de los procedimientos en casi todos los países que tienen marcos y políticas de evaluación docente. En algunos países, ellos comparten su responsabilidad con otros organismos o con los centros educativos.

Dirigir los múltiples desafíos de la implementación

- Cultura defensiva de la evaluación, poca tradición de evaluación, retroalimentación e intercambio de prácticas docentes.
- Desafíos técnicos: por ejemplo, limitada experticia profesional de aquellos con la responsabilidad de evaluar; la sensación de injusticia por parte de los docentes evaluados; la excesiva carga de trabajo inherente al proceso de evaluación.
- La ausencia de recursos para algunos aspectos de los procedimientos de evaluación docente, particularmente el tiempo necesario para trabajo de desarrollo, observación y devolución.



Evaluación de docentes: Análisis – procedimientos (1)

Obligación y frecuencia

- La evaluación docente puede ser obligatoria o voluntaria, y esto en general depende del propósito del proceso de evaluación.
- La frecuencia de las evaluaciones también varía entre los países. Puede ser llevada a cabo periódicamente (por ejemplo, cada dos años), en momentos clave de la carrera (por ejemplo, para obtener una promoción o ascenso), o en ocasiones específicas como la finalización del período de prueba o la renovación del contrato.

Estándares de referencia

Los principales documentos de referencia para la evaluación de docentes en general son:

- El perfil profesional docente o los estándares de docencia (perfil general de competencias para los docentes), incluyendo perfiles especializados para tipos particulares de profesor o maestro (por ejemplo, nivel educativo, materia)
- Un conjunto de obligaciones generales y profesionales de los docentes, incluyendo una descripción de tareas.
- A nivel del centro educativo, el plan de desarrollo del centro, la regulación interna y el plan de actividades anual.



Evaluación de docentes:

Análisis – procedimientos (2)

Aspectos evaluados

- **Evaluados más frecuentemente:** planificación y preparación, ambiente de clase, instrucción.
- **Frecuentemente considerados:** desarrollo profesional, contribuciones al desarrollo del centro educativo, vínculo con actores externos o con la comunidad.
- **Solo en algunos países:** conocimiento sobre la materia o legislación

Instrumentos

- **Utilizados más frecuentemente:** observación de clase, entrevista / diálogo con el docente, autoevaluación y portafolio docente
- **Solo en algunos países:** pruebas, resultados de los estudiantes, encuestas a los estudiantes y sus familias
- Un conjunto de desafíos en el desarrollo de medición del valor agregado aportado por el docente a los alumnos



Evaluación de docentes: Análisis – capacidad (1)

Conducir proceso de evaluación docente

- Los directores de centros educativos cumplen el papel de evaluadores en la mayoría de los países y en buena parte de los tipos de evaluación disponibles. En algunos países comparten este rol con otros profesionales del centro o del ámbito educativo.
- Las autoridades centrales también están involucradas en buena parte de los países, especialmente para completar el registro o período de prueba..
- La participación de múltiples evaluadores a veces es vista como la clave del éxito de las prácticas de evaluación de docentes. Varios investigadores recomiendan que por lo menos más de una persona debería estar involucrada en la valoración de la calidad y el desempeño de un docente.



Evaluación de docentes:

Análisis – capacidad (2)

Evaluadores involucrados en los procesos de evaluación docente, 2011-12

	Culminación del período de prueba	Gestión del desempeño			Esquema de recompensas
		Evaluación regular	Registro	Promoción	
Evaluadores externos como autoridades educativas, agencias centrales, inspecciones, organizaciones docentes, evaluadores acreditados	Irlanda (ISCED 1), Eslovenia	México	Australia, Suecia	--	Chile, México
Evaluadores a nivel de centro como directores, pares, tutores, directivos	Canadá, Irlanda (ISCED 2-3), Italia, Países Bajos, Nueva Zelanda, República Eslovaca, Reino Unido (Irlanda del Norte)	Australia, Austria (ISCED 1), Bélgica (Fl.), Canadá, República Checa, Hungría, Israel, Corea, Países Bajos, Nueva Zelanda, Polonia, República Eslovaca, Eslovenia, Reino Unido (Irlanda del Norte)	Nueva Zelanda	República Checa, Estonia, Corea, Israel, Polonia	corea
Evaluadores internos y externos	Australia, Francia, Israel, Luxemburgo, Suecia, Portugal	Chile, Francia, Portugal	--	--	--



Evaluación de docentes: Análisis – capacidad (3)

Competencias para la evaluación de docentes

Competencias para emprender la evaluación

- Pocos ejemplos de desarrollo profesional para directivos centrados específicamente en evaluación docente, pero un componente sobre evaluación docente es incluido en programas más amplios en varios países.
- En los países en los que predomina la evaluación de pares, el enfoque de capacitación se ha implementado para evaluadores pares.

Mejorar las habilidades de los docentes para beneficiarse de su propia evaluación

Garantizar que los docentes reciben apoyo para entender los procedimientos de evaluación es esencial para comprometerlos con el proceso y para mejorar su desempeño. Para que el proceso sea eficaz, los docentes deben saber qué se entiende por “buen” docente antes de que el proceso comience.



Evaluación de docentes:

Análisis – uso de resultados (1)

Uso formativo de resultados

- Todos los tipos de evaluación de docentes (cumplimiento del período de prueba, gestión del desempeño, registro, esquemas de recompensa) pueden ser utilizados para influir futuras actividades de desarrollo profesional.
- La evaluación docente como parte de la gestión de desempeño regular está conectada por lo general con el desarrollo profesional.



Evaluación de docentes:

Análisis – uso de resultados (3)

Influencia de la evaluación docente en el desarrollo profesional, 2011-12

	Gestión del desempeño		
	Evaluación regular	Registro	Promoción
Influye sistemáticamente las actividades de desarrollo profesional	Australia, Chile ¹ , Corea, México, Portugal ¹ , Reino Unido (Irlanda del Norte)	Australia	República Checa ²
Se espera/intenta influir actividades de desarrollo profesional	Austria, Bélgica (Fl.), Canadá, Francia Israel, Países Bajos, Nueva Zelanda, Eslovenia	Nueva Zelanda	Israel
Puede influir actividades de desarrollo profesional, dependiendo de las prácticas y políticas del centro educativo	República Checa, Hungría, Polonia, República Eslovaca	--	--
No influye en el desarrollo profesional del docente	--	Sueca	Estonia, Corea, Polonia

Notas: (1) Chile, Portugal: Sistemáticamente reuslta en un plan de desarrollo profesional para los docentes que obtienen una baja calificación;
(2) República Checa: Influye en el desarrollo profesional si se conecta con la promoción de esttdos profesionales partticulares.



Evaluación de docentes:

Análisis – uso de resultados (4)

Uso sumativo de resultados

– Decisiones de carrera

La evaluación para completar el período de prueba y registro está más frecuentemente vinculada con **decisiones sobre la posición del docente o el tipo de contrato**

La evaluación para la gestión del desempeño o los esquemas de promoción están más frecuentemente vinculados con **decisiones sobre la velocidad de avance en la carrera docente o promociones.**

– Decisiones salariales

Decisiones sobre aumentos de salario o recompensas por desempeño: más frecuentemente vinculadas con la gestión regular del desempeño o los esquemas de recompensa.

– Sanciones por bajo nivel de desempeño

Casi todos los tipos de evaluación incluyen algunos mecanismos para responder al bajo desempeño. Algunos países notan que sus respuestas son aplicadas rara vez o en casos extremos.



Evaluación de docentes:

Análisis – uso de resultados (6)

Influencia de la evaluación docente en decisiones de carrera, 2011-12

La evaluación puede influenciar:	Gestión del desempeño			Esquema de recompensas
	Evaluación regular	Registro	Promoción	
Decisiones sobre el acceso a posiciones permanentes o a un contrato fijo	México, Portugal (docentes no permanentes)	Australia, Nueva Zelanda, Suecia	--	--
Decisiones sobre la velocidad de avance en la carrera y/o sobre promociones	Australia, Francia, Hungría, Portugal (docentes permanentes), Eslovenia, Reino Unido (Irlanda del Norte)	--	República Checa, Estonia, Israel, Corea, Polonia	--
Decisiones sobre el avance de la carrera dependiendo de la política local/del centro educativo	Países Bajos, Nueva Zelanda, República Eslovaca	--	--	--
No influencia el avance en la carrera	Austria, Bélgica (Fl.), Chile, Israel	--	--	Chile, Corea, México



Evaluación de docentes: Análisis - Desafíos

Los desafíos de la evaluación docente

- **Gobernanza:** Apostar demasiado a la evaluación docente puede conducir a un clima de estrés y ansiedad; tensiones entre el aprendizaje profesional y la función de rendición de cuentas
- **Procedimientos:** Falta de un perfil profesional o estándares para guiar la evaluación en algunos países; sobre-dependencia de una o dos fuentes de información; insuficiente guía para observación en aula; la evaluación puede incrementar la carga de trabajo de los docentes; uso inadecuado de los resultados de los estudiantes para evaluar a los docentes
- **Capacidad:** Preparación limitada de los docentes para beneficiarse de su propia evaluación; directores de centros educativos entrenados insuficientemente para gestión y evaluación del desempeño; falta de legitimidad de los evaluadores
- **Uso de resultados:** Dificultades en garantizar un seguimiento sistemático del desarrollo profesional; ausencia de oportunidades de carrera para los docentes; controversias sobre el uso de la evaluación docente para implementar recompensas.



3. Opciones de política



Evaluación de docentes: Opciones de política (1)

Gobernanza: Establecer un marco **coherente** para la evaluación de docentes

- Consolidar la evaluación regular para el desarrollo a nivel de centros educativos
- Establecer evaluaciones periódicas para avanzar en la carrera docente, involucrando evaluadores externos
- Resolver tensiones entre la función de desarrollo y la de rendición de cuentas

Procedimientos: Asegurar un enfoque **exhaustivo** de la evaluación docente

- Establecer estándares docentes para guiar su evaluación
- Usar múltiples instrumentos y fuentes de evidencia
- Proveer apoyo para observaciones en aula eficaces
- Evitar el uso simplista de los resultados de las evaluaciones de estudiantes para evaluación docente



Evaluación de docentes: Opciones de política(2)

Capacidad: Construir capacidad para evaluadores y evaluados

- Preparar a los docentes para su rol en el proceso de evaluación
- Fortalecer la capacidad de los directores de centros educativos para la evaluación docente
- Asegurar que los evaluadores designados están calificados adecuadamente para su rol

Uso de resultados: aplicar los resultados al desarrollo profesional, el avance en la carrera y la rendición de cuentas

- Asegurar que la evaluación docente se alimenta del desarrollo profesional y escolar
- Establecer vínculos entre evaluación docente y decisiones de avance en la carrera
- Asegurar que el bajo nivel de desempeño es identificado y redirigido adecuadamente



4. Los casos de Nueva Zelanda, Canadá (Ontario) y Singapur



Nueva Zelanda



Evaluación docente: Nueva Zelanda

Objetivo

La evaluación docente se da en dos instancias específicas:

- Para obtener o renovar el registro para enseñar
- Como parte de los procesos de gestión del desempeño que llevan a cabo los empleadores, con dos objetivos principales:
 1. Certificación para los aumentos salariales; y
 2. Mejoras vinculadas con los aprendizajes profesionales continuos y con el desarrollo para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.



Evaluación docente:

Nueva Zelanda – Registro (1)

- Los docentes deben estar registrados para poder enseñar en los centros educativos de Nueva Zelanda.
- **El Consejo de Enseñanza de Nueva Zelanda (NZTC)** es el encargado de registrar a los docentes como competentes para enseñar.
- **El Consejo de Enseñanza tiene funciones reguladoras y de liderazgo profesional** con respecto a la gestión del desempeño docente, entre ellas: establecer normas para el ingreso y el mantenimiento en la docencia; fijar los requisitos y aprobar programas de formación inicial del profesorado; realizar procedimientos para hacer frente a los problemas de aptitud y disciplina de los docentes; y apoyar el desarrollo de conocimiento de los profesores y la comprensión de las normas.
- **Hay dos niveles de registro de los docentes:** docente registrado provisoriamente y docente completamente registrado.
- Los docentes registrados provisoriamente deben realizar un programa de mentoría e iniciación durante dos años antes de poder solicitar el registro completo. **La evaluación para el registro completo se realiza siguiendo los Criterios de Registro Completo**
- Los Criterios de Registro Completo tienen dos dimensiones: **Relaciones y valores profesionales y conocimiento profesional en la práctica.**



Evaluación docente: Nueva Zelanda – Registro (2)

- El proceso de registro del docente **está incorporado en los sistemas de gestión del rendimiento que operan en los centros educativos** bajo la responsabilidad de los Consejos de Administración.
- **La recomendación de pasar al registro completo** se basa en el criterio profesional del director y el docente supervisor. Luego de dos años de dar clases el director debe dar fe de que un docente registrado provisoriamente ha realizado el programa de mentoría e iniciación y ha obtenido una evaluación satisfactoria según los criterios de registro.
- **El proceso de renovar el estatus de registro completo** (cada tres años) básicamente implica que el director certifique, a partir de evaluaciones anuales, que el docente continúa cumpliendo con los criterios de registro docente y que completó de forma satisfactoria las actividades de desarrollo profesional.



Evaluación docente:

Nueva Zelanda – Gestión de desempeño (1)

- La evaluación docente realizada como parte de los procesos regulares de gestión del desempeño **varía considerablemente entre los centros educativos**. Los Consejos de Administración, como empleadores, asumen la responsabilidad de su ejecución, tal como lo marca la legislación de la administración pública.
- La evaluación docente realizada como parte de la gestión de desempeño **es un proceso interno obligatorio del centro educativo que debe ser realizado por lo menos una vez al año**.
- El **enfoque principal en todos los casos es ser un proceso de apoyo** para ayudar a los docentes en el desarrollo de su carrera profesional.
- Los procedimientos de evaluación del profesorado en general los realiza el director o quien él designe dentro del centro educativo. **Deben incluir los siguientes elementos:**
 - la designación de un evaluador y el desarrollo de una declaración escrita de las expectativas de rendimiento, en consulta con cada docente
 - la identificación y especificación por escrito de uno o varios de los objetivos de desarrollo que deben alcanzarse durante el período evaluación
 - para cada objetivo de desarrollo, la identificación y especificación por escrito de la asistencia y apoyo que se brindará;
 - observación en el aula (para quienes cumplen tareas docentes)
 - autoevaluación del docente;
 - Un informe de evaluación preparado y discutido junto con el docente.



Evaluación docente:

Nueva Zelanda – Gestión de desempeño (2)

- **Los aspectos evaluados son:**
 - Las responsabilidades docentes (como la planificación y preparación, técnicas de enseñanza, la gestión del aula, ambiente en el aula, el conocimiento curricular y evaluación de los alumnos);
 - Las responsabilidades con el centro educativo en su conjunto (como contribuciones al currículo de dirección, la planificación de todo el centro educativo, los objetivos del centro, el buen funcionamiento del centro en su conjunto, la formación en valores y consejería estudiantil, y las relaciones con la comunidad); y
 - Responsabilidades de gestión (tales como la planificación, toma de decisiones, comunicación, liderazgo profesional y gestión de los recursos).
- **Los estándares de referencia son:**
 - Estándares profesionales incluidos en las *Guías de los Sistemas de Gestión de Desempeño*
 - Los contratos colectivos de empleo de los docentes de primaria y secundaria
 - Criterios de docentes registrados
- **Uso de los resultados:**
 - Los planes de desarrollo profesional son identificados para apoyar el aprendizaje y el desarrollo continuo de los docentes
 - Certificación para las propuestas de aumento salarial
 - Identificación de bajos desempeños



Canadá (Ontario)



Evaluación docente: Canadá (Ontario) - Gobierno

Objetivos

El proceso está diseñado para:

- Fomentar el desarrollo del docente;
- Proporcionar evaluaciones significativas que estimulen el aprendizaje y crecimiento profesional;
- Identificar oportunidades de apoyo adicional cuando sea necesario.

Carácter y naturaleza

Es un proceso obligatorio para todos los docentes. Se lleva a cabo a nivel del centro educativo y sigue un enfoque interno basado sobre todo en la evaluación que hace el director.

Responsabilidades

- El Ministerio de Educación de Ontario define los componentes del sistema.
- Los directores de los centros educativos llevan a cabo las evaluaciones de desempeño. Ellos evalúan cómo utilizan los docentes sus habilidades y conocimientos en el aula.
- El inspector apoya al director del centro educativo cuando a los docentes se los califica como en estado de observación.

Frecuencia

- Una evaluación cada cinco años. El director puede realizar evaluaciones adicionales si lo considera necesario debido al desempeño del docente.



Evaluación Docente: Canadá (Ontario) - Procedimientos

Referencias

Competencias establecidas en los “Estándares para la práctica docente” del Colegio de Docentes de Ontario.

Aspectos evaluados

- Compromiso con los estudiantes y el aprendizaje del estudiante
- Conocimientos profesionales
- Práctica profesional
- Liderazgo en Comunidades de Aprendizaje
- Formación profesional continua

Instrumentos y fuentes de información

- *Planes de desarrollo profesional creados por los docentes*

Cada docente debe desarrollar o revisar y actualizar un Plan de desarrollo profesional cada año.

- *Reuniones de evaluación*

Reunión previa a la observación, la observación en el aula, reunión post-observación.

- *Informes sumativos*

Contiene información sobre los puntos fuertes y las áreas a mejorar. Incluye: a) resúmenes de competencias para centrarse en las habilidades, conocimientos y actitudes, y b) una escala de calificación y categoría: para evaluar el desempeño general del docente.



Evaluación Docente:

Canadá (Ontario) – Uso de los resultados

Escala de calificación de dos valores: satisfactorio o insatisfactorio.

Uso formativo de los resultados

- El director trabaja con el docente para desarrollar un Plan de Mejoramiento, que establece los pasos que el docente debe seguir para mejorar su desempeño.
- Se elaborará un plan de mejora luego de la primera calificación insatisfactoria; y el docente quedará en estado de observación luego de dos calificaciones insatisfactorias consecutivas.

Uso sumativo de los resultados

- Después de tres calificaciones insatisfactorias consecutivas, será recomendado el cese del contrato del docente.
- Mientras que el docente se encuentra en estado de observación, el director y el inspector pueden determinar en forma conjunta omitir la tercera evaluación y recomendar el cese del contrato con el fin de proteger los intereses de los estudiantes.



Singapur



Evaluación Docente: Singapur - Gobierno

Objetivos

El Sistema de Gestión del Mejoramiento del Desempeño es un sistema basado en competencias que tiene como objetivo ayudar a los docentes a mejorar ellos mismos y a mejorar su rendimiento.

Anima a los docentes a:

- Auto-reflexionar sobre sus capacidades y logros;
- Trazar su propio desarrollo profesional, y
- Fomentar y reforzar las conductas y los resultados que el Ministerio de Educación valora.

Carácter y naturaleza

Es un proceso obligatorio para todos los docentes – **una vez al año**. La evaluación docente se lleva a cabo a nivel del centro educativo y sigue las directrices del Sistema de Gestión del Mejoramiento del Desempeño según la interpretación de los directores.

Responsabilidades

- Los docentes son evaluados durante el año por un supervisor del centro educativo (puede ser el director, el subdirector o un jefe de departamento).
- Comités de supervisores (que incluyen al director, al subdirector y a los jefes de departamento) evalúan colectivamente a un grupo de docentes.



Evaluación Docente: Singapur - Procedimientos

Referencias

- Áreas de resultado clave, descritas en un "documento de perfiles de tareas", que captura el "qué" del rendimiento.
- Modelo de Enseñanza de Competencias, asociado a la carrera docente "teaching track"
Las competencias son los atributos personales y los comportamientos que conducen a los logros y éxito a largo plazo. Este modelo tiene como objetivo captar el "cómo" del rendimiento.

Aspectos evaluados

- La calidad del aprendizaje de los estudiantes
- La guía espiritual y el bienestar de los estudiantes
- Las actividades extracurriculares
- La contribución al centro educativo
- La colaboración con los padres
- El desarrollo profesional

Los docentes son evaluados por su rendimiento y potencial.



Evaluación Docente: Singapur - Procedimientos

Instrumentos y fuentes de información

Reuniones de revisión, ajustes de las metas y retroalimentación formal

Cada docente tiene tres reuniones anuales de revisión del trabajo con su director/supervisor del centro educativo:

1. Establecimiento de objetivos
2. Entrenamiento para el desempeño formal, en el que se ofrece al docente retroalimentación
3. Evaluación del desempeño y el potencial del titular del puesto.

Retroalimentación informal

También se espera un entrenamiento informal a lo largo del año.

Herramienta para evaluar el potencial estimado (CEP)

Para la evaluación de potencial, se utiliza el concepto de Potencial estimado actualmente (CEP). Esta es una estimación del máximo nivel de desempeño que un docente puede alcanzar antes de su retiro.



Evaluación Docente:

Singapur – Uso de los resultados

- La evaluación del desempeño se califica con A, B, C, D o E. Esto se hace comparando colegas del mismo grado. La moderación es una parte fundamental de la evaluación.
- Evaluación hecha en un contexto de nueva carrera docente, con diferentes vías y niveles.

Uso formativo de los resultados

- Los resultados de la evaluación informan la preparación de planos de desarrollo profesional

Uso sumativo de los resultados

- Los resultados de la evaluación contribuyen para la progresión en la carrera docente
- Concesión de un premio bono por el rendimiento individual o colectivo. El bono anual de rendimiento (PB) está relacionada con la clasificación, que elige docentes que podrán recibir hasta dos meses de bonificación por desempeño. El premio del centro educativo considera a todos los empleados elegibles para el premio del equipo.



¡Gracias por su atención!

www.oecd.org/edu/evaluationpolicy