

Resultados Evaluación Docente 2010



Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile

Santiago, 29 de marzo de 2011

Conclusiones



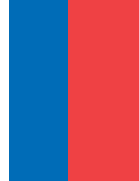
- Evaluación Docente 2010 se vincula por primera vez con la Ley de Calidad y Equidad en la Educación, ya que los directores podrán usar los resultados de esta prueba para determinar la conformación de sus equipos docentes.
- Por primera vez se da acceso público a reportes agregados de los resultados de la evaluación por región, comuna y establecimiento.
- La información de los resultados por colegio (con porcentajes de profesores insatisfactorios, básicos, competentes y destacados), se transmitirá a los padres a través de los mapas Simce.
- Resulta preocupante que un 35,9% de los docentes evaluados obtengan niveles de desempeño que no son adecuados.



Conclusiones

- Por segundo año consecutivo, los resultados de más de la mitad de los docentes básicos que se evalúan por segunda vez mejoran a competente o destacado, lo que confirma el carácter formativo de la evaluación docente.
- Se aprecia un aumento de la responsabilidad directiva con el proceso de evaluación docente, lo que resulta concordante con las nuevas facultades y responsabilidades otorgadas por la Ley de Calidad y Equidad en la Educación a los Directores de establecimientos.
- Este mayor acceso a la información de los resultados de la evaluación docente facilita a todos los actores educativos levantar las necesidades de formación desde el nivel local al nacional, ajustar la pertinencia de los esfuerzos de capacitación y mejorar su impacto sobre los aprendizajes.

Modificaciones de ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad en la Educación



Se establecen consecuencias de la evaluación más favorables para docentes Destacados y Competentes:

- Se incrementa en un 30% la Asignación Variable por Desempeño Individual de aquellos docentes que se desempeñan en establecimientos que tengan una concentración de alumnos prioritarios de 60% o más.

Se establecen consecuencias de la evaluación de mayor exigencia para Básicos e Insatisfactorios:

- Se reduce de tres a dos las oportunidades para superar un resultado de nivel Insatisfactorio.
- Se reduce de cuatro a dos años el período entre evaluaciones para los docentes Básicos.
- Se establece un límite de tres oportunidades para superar un resultado Básico.

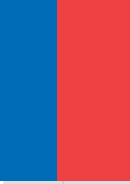




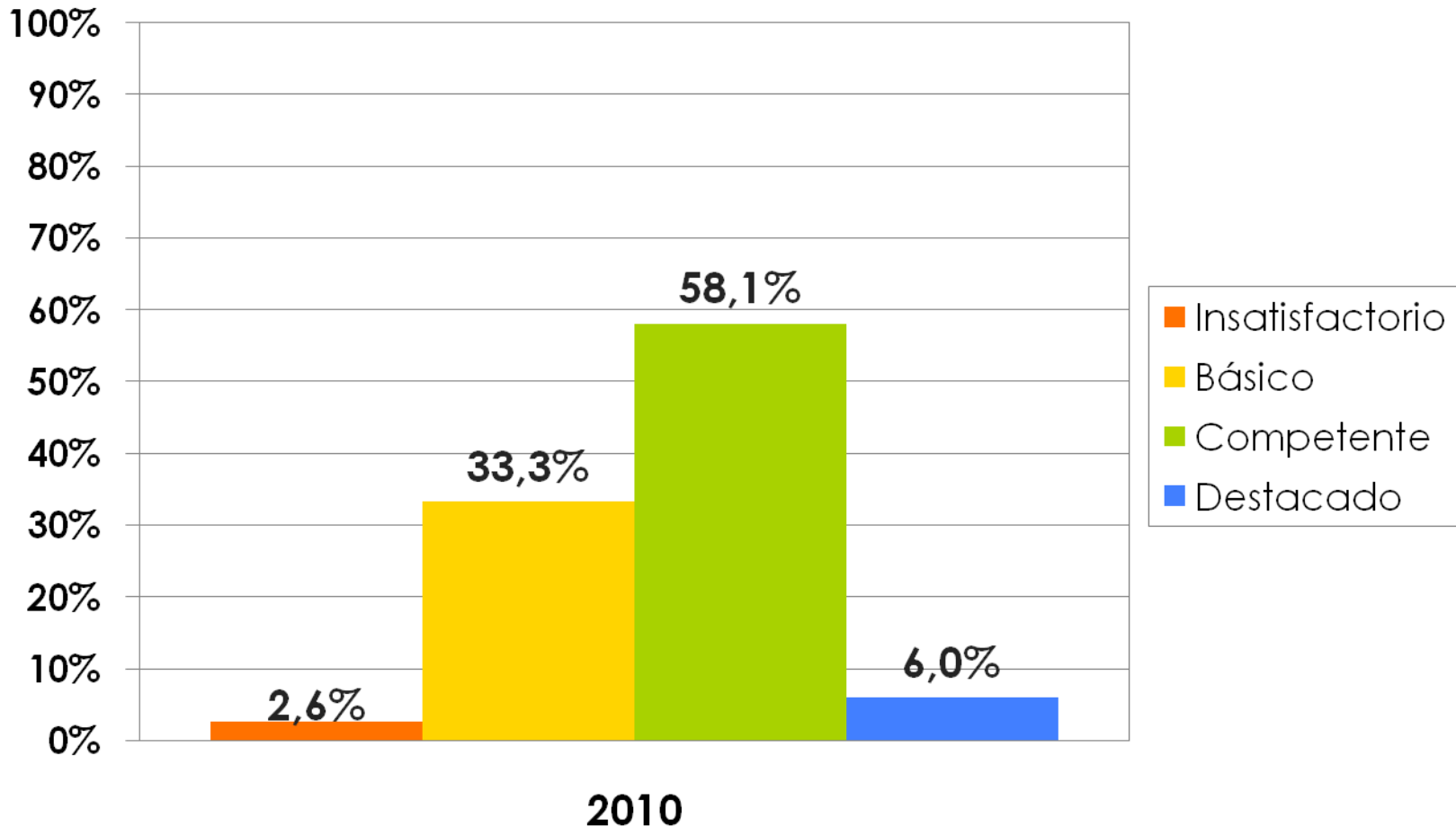
Resultados Evaluación Docente 2010



Distribución de Resultados Finales 2010



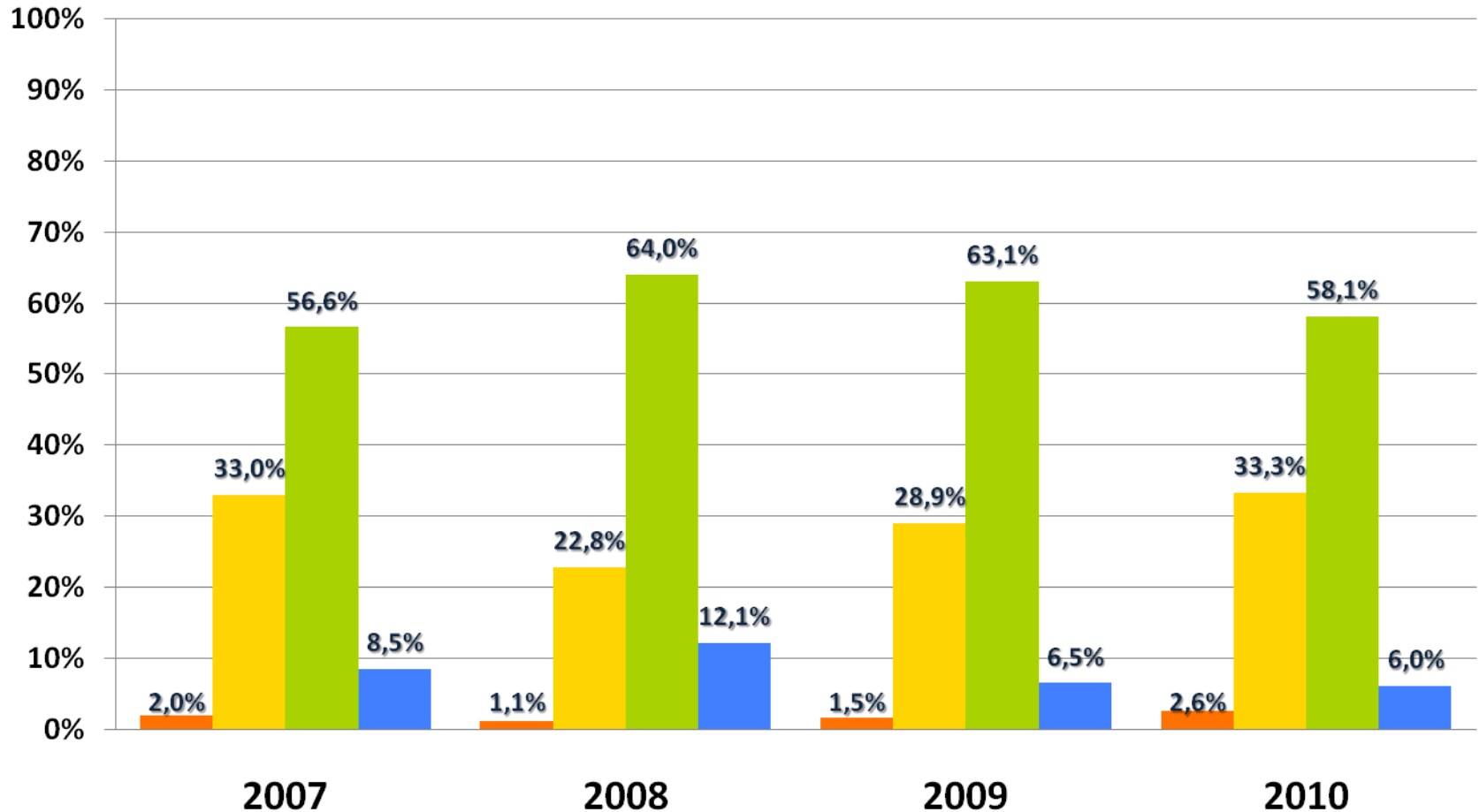
Porcentaje de Casos por Nivel de Desempeño (n=11.061)



Comparación de Resultados Finales 2007 - 2010



Insatisfactorio Básico Competente Destacado



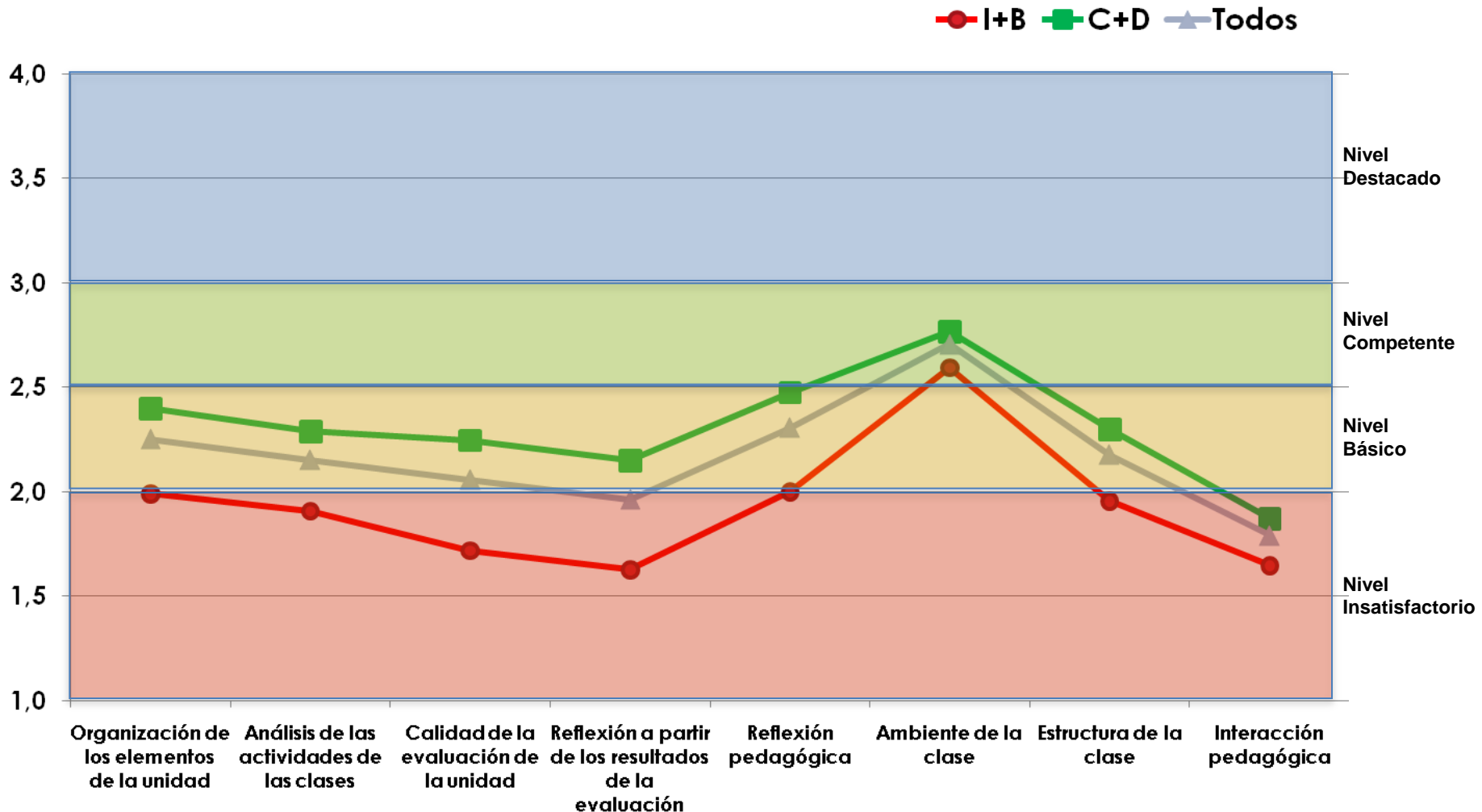
Evaluación Docente 2010

- 11.061 docentes completaron su evaluación y tienen un resultado final producto de la decisión de las Comisiones Comunales de Evaluación (CCE).
- 9 casos no fueron sometidos a la decisión de la CCE, pues su evaluación fue “Objetada”, por incumplimiento grave de normas relativas a la evidencia presentada (Art.5° del Reglamento sobre Evaluación Docente).
- 402 docentes obtienen resultado Insatisfactorio por haberse negado a la evaluación sin causa justificada (Art. 36 de la Ley 20.079).

Nivel	Evaluados	Objetados	Se niegan a la evaluación	Eximidos	Suspendidos	Total
E. Especial	612	0	18	59	317	1.006
E. Parvularia	289	3	8	28	177	505
1er .Ciclo	3.269	2	86	394	1.765	5.516
2do. Ciclo	5.194	4	187	767	2.847	8.999
E. Media	1.697	0	103	196	782	2.778
Total	11.061	9	402	1.444	5.888	18.804

Promedios en Dimensiones del Portafolio 2010

Comparación Todos (n=11.061) vs Grupo I+B (n=3.965) vs Grupo C+D (n=7.096)

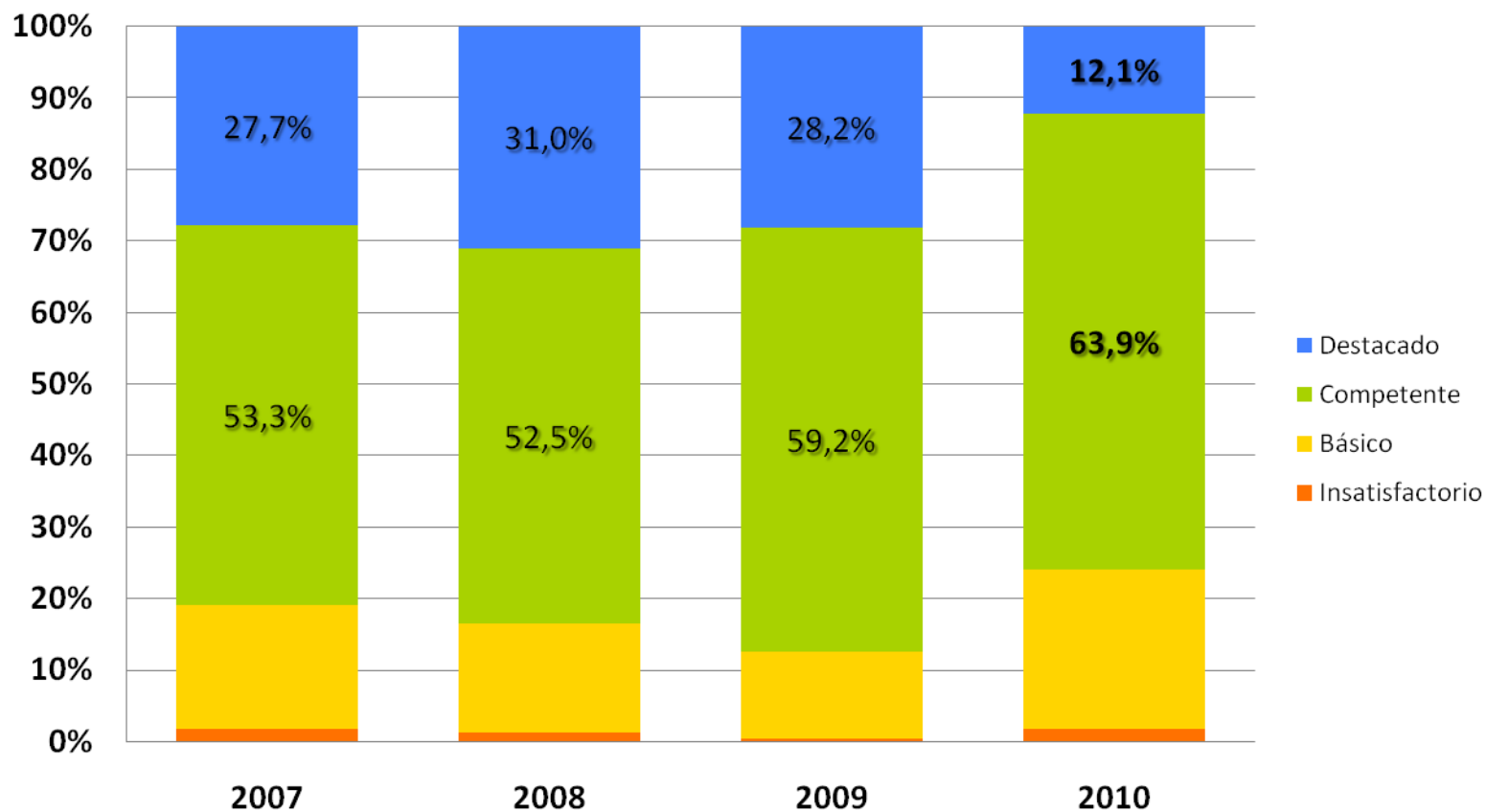


Ranking de docentes destacados y competentes por región en su última evaluación (evaluados entre 2003 y 2010)

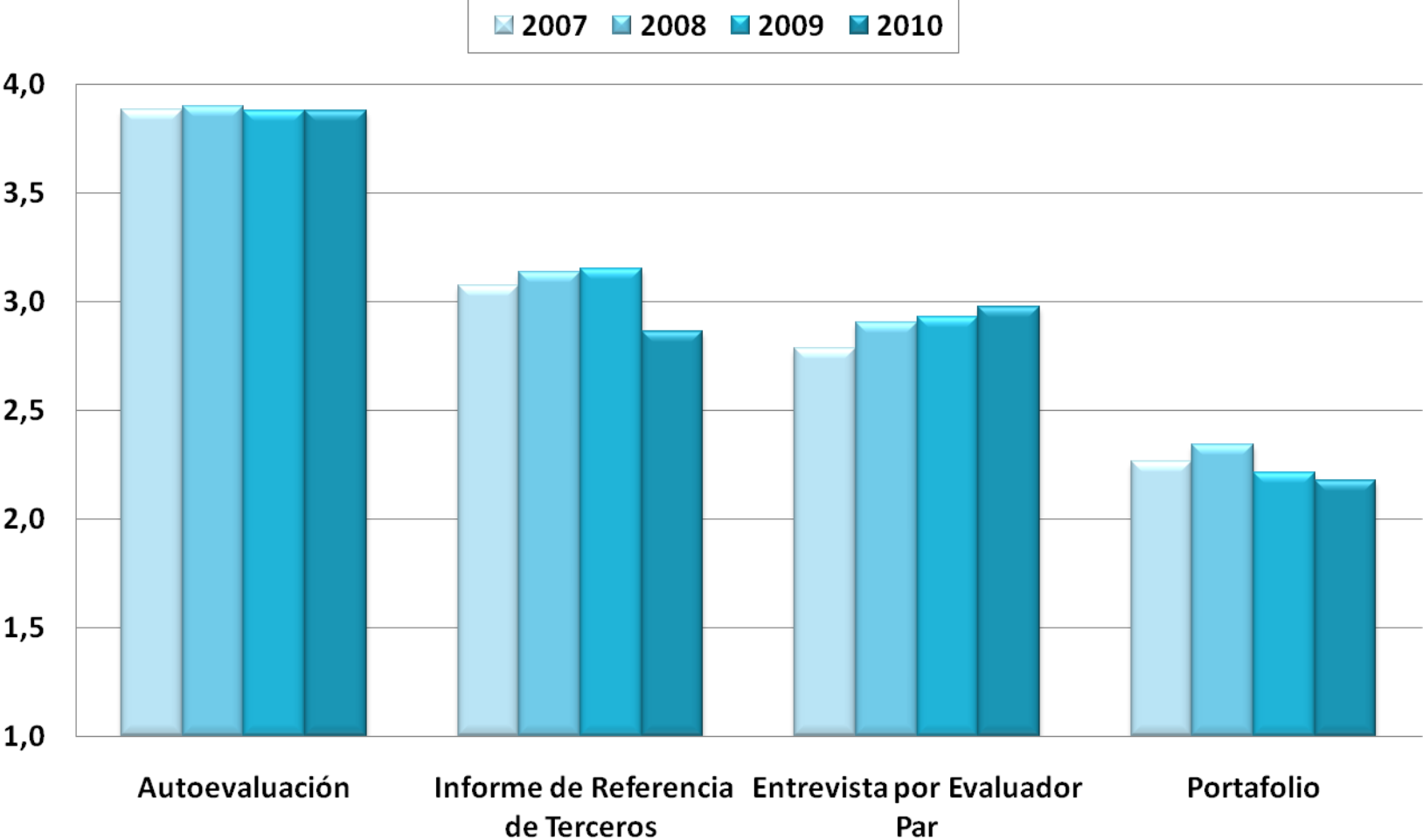
Región	Total evaluados	% docentes destacados	% docentes destacados + competentes
8	9.805	12%	79%
7	4.908	11%	75%
14	1.801	11%	75%
15	793	10%	66%
10	4.193	8%	70%
9	3.984	8%	72%
6	4.383	8%	70%
5	5.878	8%	69%
2	2.161	7%	68%
4	3.182	7%	66%
12	764	6%	65%
13	14.143	6%	64%
3	1.505	4%	63%
11	533	4%	59%
1	725	2%	50%
Total	58.758	8,4%	69,8%

Impacto de las medidas sobre los resultados del Informe de Referencia de Terceros

La comparación de los resultados del IRT con años anteriores muestra una distribución más equilibrada de las evaluaciones por niveles de desempeño.



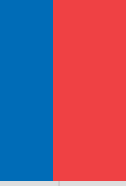
Tendencia Promedio Instrumentos de Evaluación 2007 - 2010





Mayor acceso a la información

Acceso a Informes de Evaluación Individual para directores de establecimientos



- Se creó para los directores una plataforma de acceso a los Informes de Evaluación Individual, que describen en detalle las fortalezas y debilidades detectadas en el desempeño de aula de cada docente en su establecimiento.
- Se creó la plataforma INFODOCENTE que permite acceder a reportes agregados de los resultados de la evaluación docente por lugar de ejercicio del docente.
- Ejemplos de reportes:
 - Docentes según resultado final a nivel región, comuna y establecimiento.
 - Docentes según resultado final según ciclo y subsector a nivel región y comuna.
 - Promedio en las dimensiones del Portafolio a nivel región, comuna y establecimiento.
- Consultar en www.mineduc.cl



Información por comuna

Total de docentes por tipo de resultados de Evaluación Docente (reporte según lugar de ejercicio docente)

[Imprimir](#) [Descargar](#) [Crear gráfico](#)

Región de Coquimbo																	
Comuna	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado		Total		Básico + Insatisfactorio		Competente + Destacado		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
	1. Andacollo	0	0,0	26	49,0	25	47,1	2	3,7	53	100,0	26	49,0	27	50,9	53	100,0
2. Canela	0	0,0	23	29,1	49	62,0	7	8,8	79	100,0	23	29,1	56	70,8	79	100,0	
3. Combarbalá	0	0,0	24	22,8	59	56,1	22	20,9	105	100,0	24	22,8	81	77,1	105	100,0	
4. Coquimbo	1	0,2	124	24,4	322	63,3	61	12,0	508	100,0	125	24,6	383	75,3	508	100,0	
5. Illapel	2	1,0	78	40,8	98	51,3	13	6,8	191	100,0	80	41,8	111	58,1	191	100,0	
6. La Higuera	0	0,0	14	45,1	17	54,8	0	0,0	31	100,0	14	45,1	17	54,8	31	100,0	
7. La Serena	0	0,0	157	27,3	357	62,2	60	10,4	574	100,0	157	27,3	417	72,6	574	100,0	
8. Los Vilos	0	0,0	28	26,9	70	67,3	6	5,7	104	100,0	28	26,9	76	73,0	104	100,0	
9. Monte Patria	0	0,0	86	38,0	130	57,5	10	4,4	226	100,0	86	38,0	140	61,9	226	100,0	
10. Ovalle	4	0,6	251	39,4	362	56,8	20	3,1	637	100,0	255	40,0	382	59,9	637	100,0	

Información por establecimiento

Total de docentes por tipo de resultados de Evaluación Docente (reporte según lugar de ejercicio docente)

[Imprimir](#) [Descargar](#) [Crear gráfico](#)

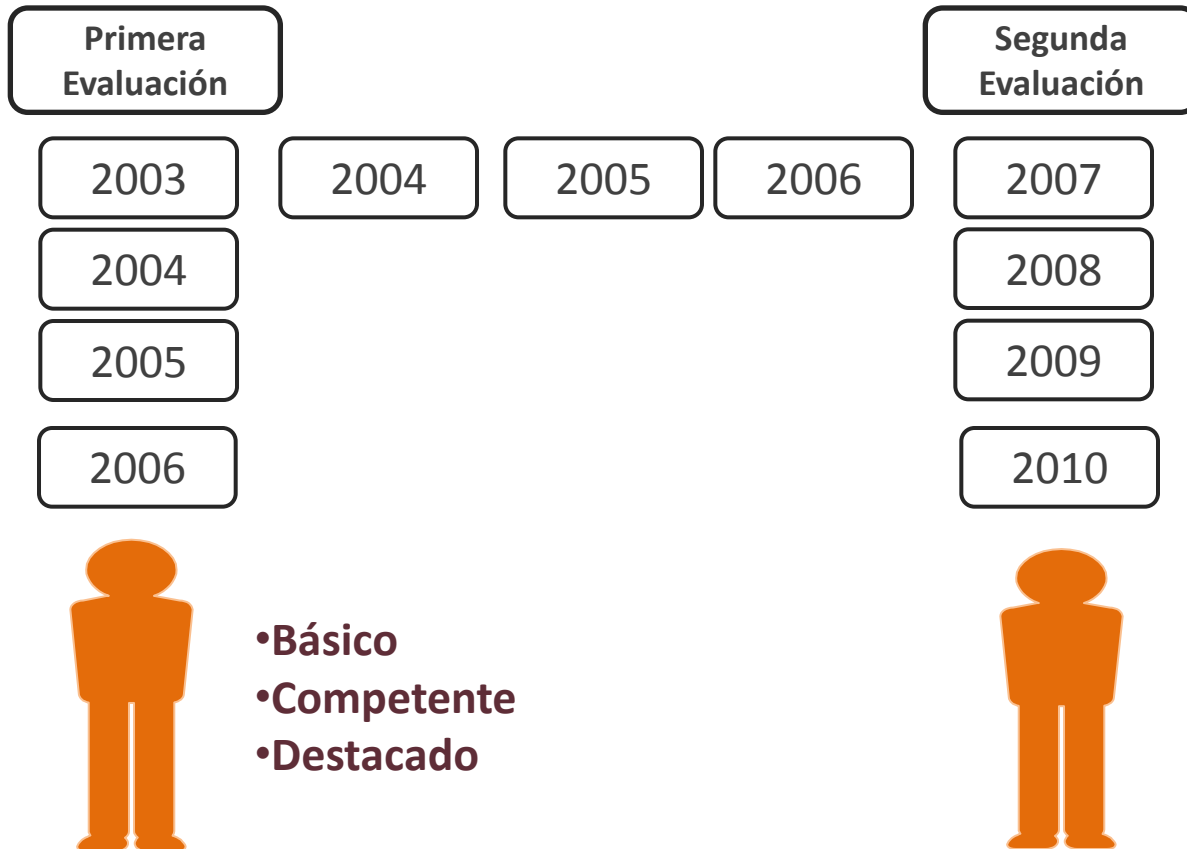
Coquimbo																	
RBD	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado		Total		Básico + Insatisfactorio		Competente + Destacado		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
	1. 11139 - LICEO FERNANDO BINVIGNAT MARIN	0	0,0	5	29,4	11	64,7	1	5,8	17	100,0	5	29,4	12	70,5	17	100,0
2. 13461 - LICEO CARMEN AURORA RODRIGUEZ HENRIQUEZ	0	0,0	2	16,6	9	75,0	1	8,3	12	100,0	2	16,6	10	83,3	12	100,0	
3. 13557 - ESCUELA BASICA REPUBLICA DE ITALIA	0	0,0	7	46,6	7	46,6	1	6,6	15	100,0	7	46,6	8	53,3	15	100,0	
4. 13558 - INSTITUTO DE ADM. Y COMERCIO ESTADO DE ISRAEL	0	0,0	3	25,0	6	50,0	3	25,0	12	100,0	3	25,0	9	75,0	12	100,0	
5. 13559 - ESCUELA REPUBLICA DE GRECIA	0	0,0	4	28,5	6	42,8	4	28,5	14	100,0	4	28,5	10	71,4	14	100,0	
6. 13560 - ESCUELA PADRE ALBERTO HURTADO CRUCHAGA	0	0,0	3	25,0	8	66,6	1	8,3	12	100,0	3	25,0	9	75,0	12	100,0	
7. 13561 - LIC.DE CIENC.Y HUM.SAN JOSEMARIA ESCRIVA	0	0,0	1	7,6	9	69,2	3	23,0	13	100,0	1	7,6	12	92,3	13	100,0	



Resultados de docentes evaluados por segunda vez



Docentes evaluados por Segunda Vez

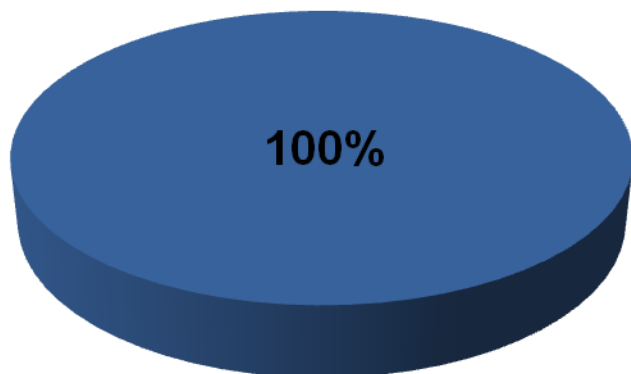


Los docentes que han obtenido un resultado Básico, Competente o Destacado deben evaluarse nuevamente al cuarto año.

En el intertanto, aquellos con desempeño Básico tienen la obligación de asistir a **Planes de Superación Profesional**.

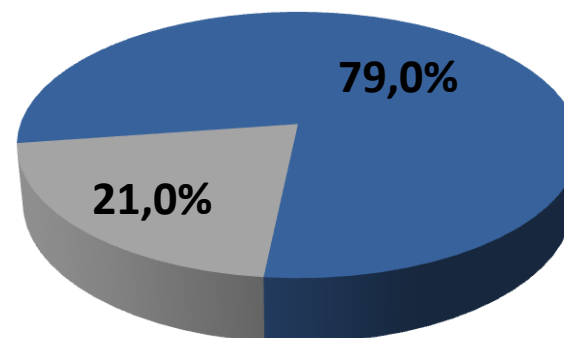
Evolución de resultado final 2010 en Docentes con desempeño **Competente o Destacado** en Primera Evaluación 2003-2006 (*n=3.397)

Resultado en evaluación previa (2003-2006)



■ Competentes + Destacados

Resultado en evaluación 2010



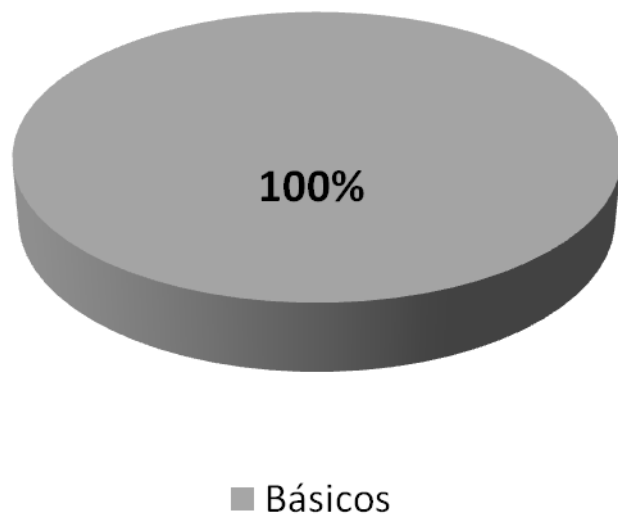
■ Básicos + Insatisfactorios
■ Competentes + Destacados

(*) Solo se consideran los docentes que se evalúan en el mismo nivel y subsector de enseñanza en ambos períodos.

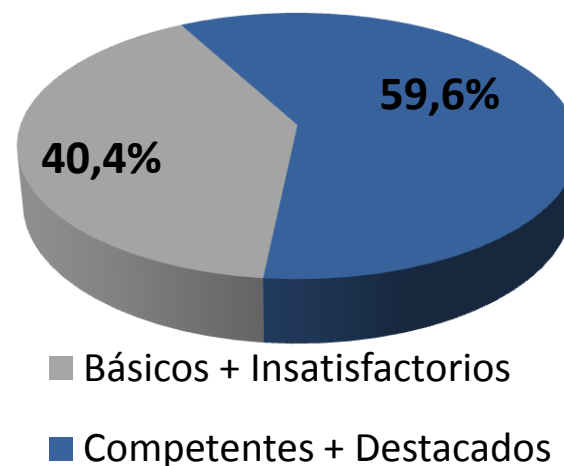


Evolución de resultado final 2010 en Docentes con desempeño **Básico** en Primera Evaluación 2003-2006 (*n=1.392)

Resultado en evaluación
previa (2003-2006)



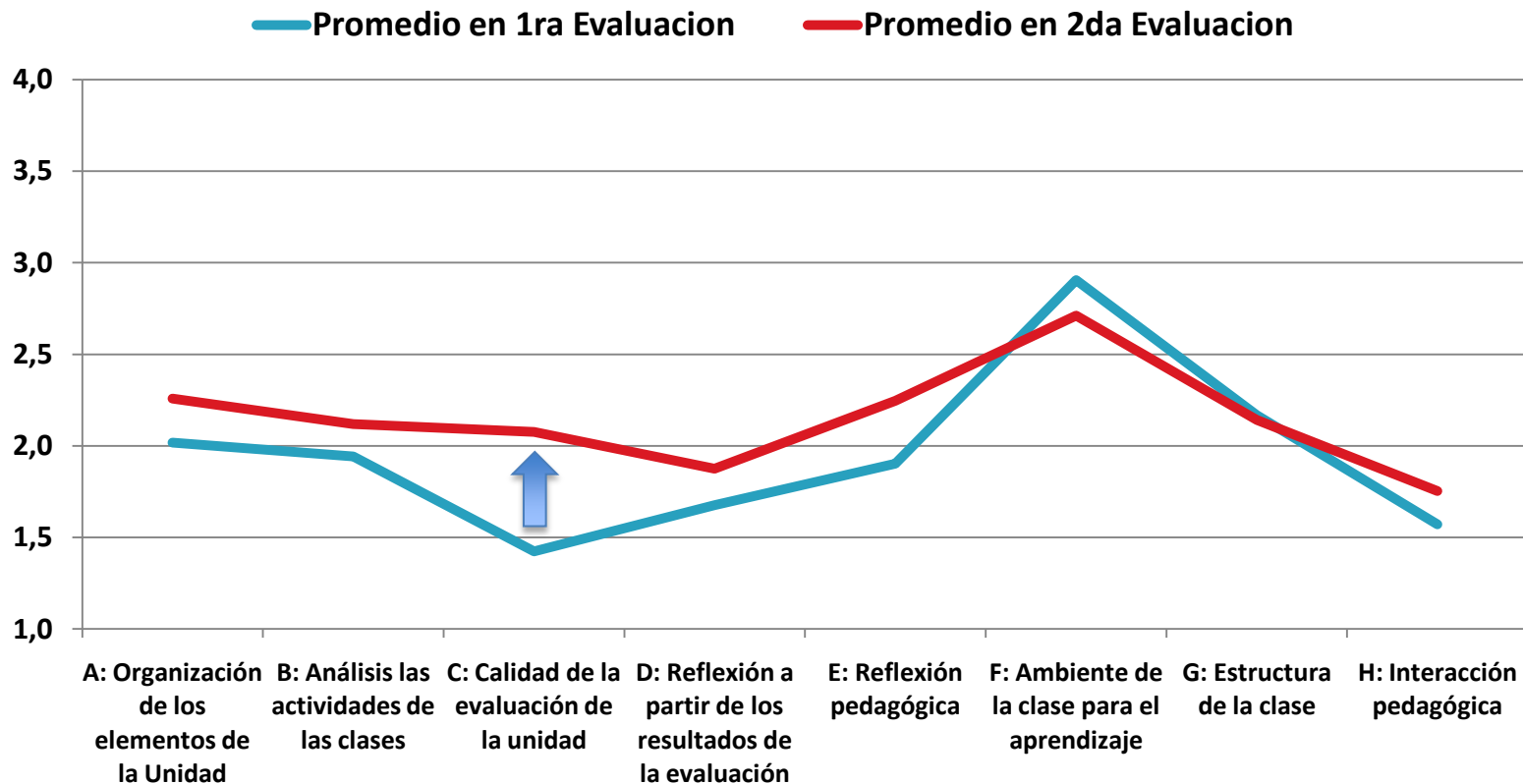
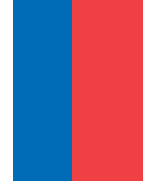
Resultado en evaluación 2010



(*). Solo se consideran los docentes que se evalúan en el mismo nivel y subsector de enseñanza en ambos períodos.



Evolución en promedio dimensiones del Portafolio *Básicos* en evaluación 2006 (n=1.189*)



(*) Solo se consideran los docentes que se evalúan en el mismo nivel y subsector de enseñanza en ambos períodos.





Asignación Variable por Desempeño Individual

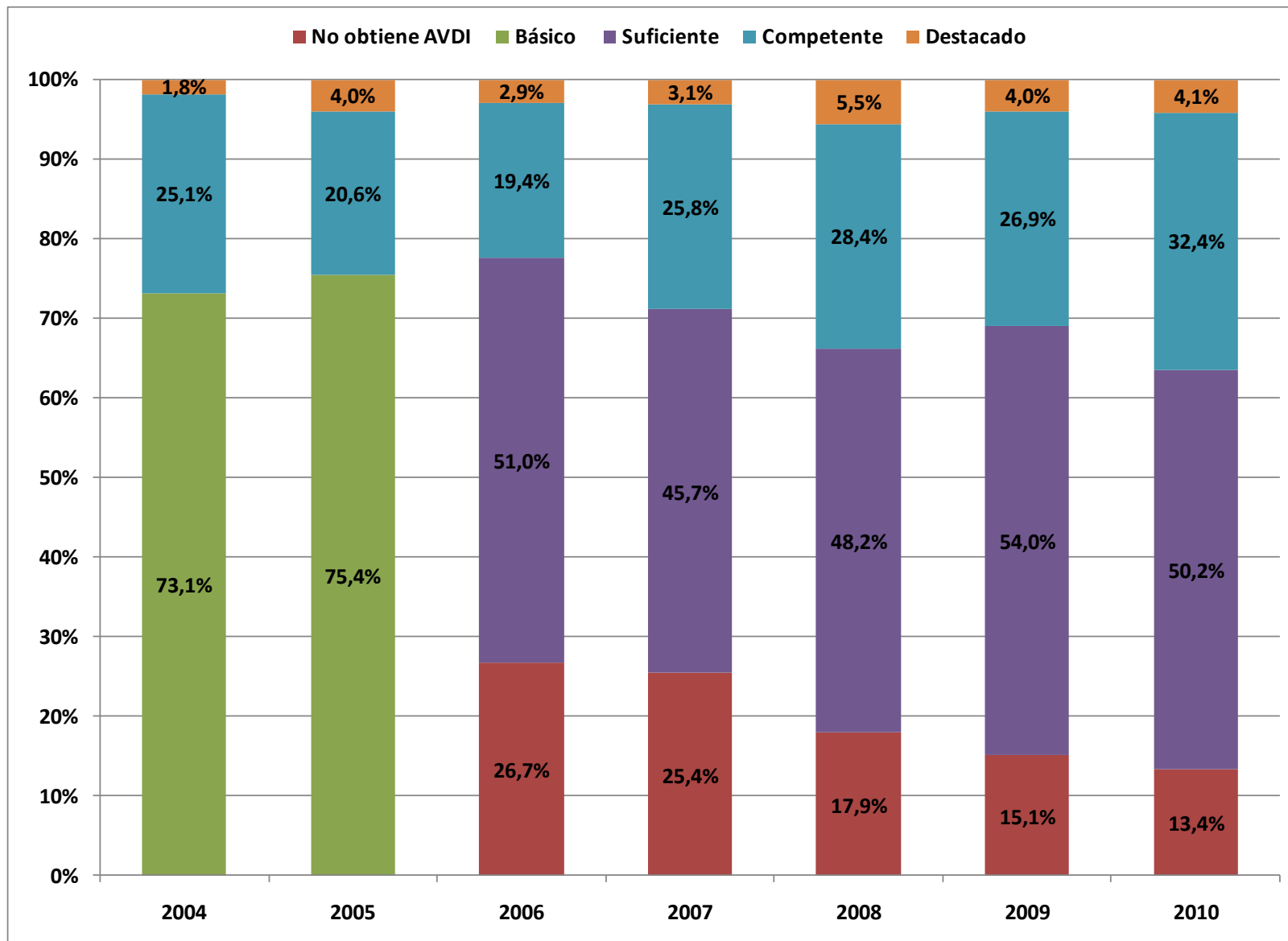
Resultados prueba AVDI 2010



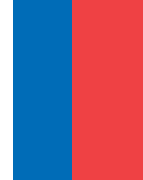
	Resultado AVDI 2010				Total
	No recibe AVDI	Suficiente	Competente	Destacado	
Total	1.039	3.899	2.514	317	7.769
	13,4%	50,2%	32,4%	4,1%	100%



Resultados prueba AVDI 2004-2010



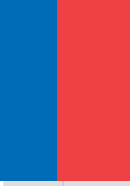
Total docentes beneficiarios año 2011 según año de rendición prueba AVDI



Año	Porcentaje pago AVDI			Total
	5%	15%	25%	
2007	2.398	1.590	42	4.030
2008	2.156	1.500	44	3.700
2009	3.064	1.684	66	4.814
2010	3.899	2.784	47	6.730
Total	11.517	7.558	199	19.274



Valores AVDI 2011 para jornada de 44 horas semanales y beneficios Ley N° 20.501



% AVDI	VALORES AVDI (jornada 44 horas semanales)			
	Monto mensual		Monto anual	
	E. Básica	E. Media	E. Básica	E. Media
5%	\$ 22.040	\$ 23.192	\$ 264.480	\$ 278.304
15%	\$ 66.119	\$ 69.577	\$ 793.428	\$ 834.924
25%	\$ 110.198	\$ 115.962	\$ 1.322.376	\$ 1.391.544

(*) Valor hora RBMN de E. Básica = \$10.018 y de E. Media \$10.542

- La Ley N° 20.501 incrementa estos valores en un 30% a los docentes que se desempeñan en establecimientos que tengan una concentración de alumnos prioritarios de 60% o más, en conformidad a lo dispuesto en la ley N° 20.248, hayan o no suscrito el convenio de igualdad de oportunidades y excelencia educativa a que se refiere dicha ley.
- En los casos de establecimientos con cursos de Educación Media el cálculo de la concentración conforme a un reglamento que deberá ser dictado por el Ministerio de Educación y suscrito por el Ministerio de Hacienda.



Próximos pasos



- Promover docentes destacados en AVDI y AEP para así incrementar sus rentas.
- Estimular la vinculación de los directores en el perfeccionamiento de los docentes.
- Fortalecer las capacitaciones a docentes mal evaluados.
- Trabajar con facultades de Pedagogía para mejorar la formación inicial.
- Impulsar trabajo legislativo en proyecto de ley Inicia.





ANEXOS





Sistema de Evaluación Docente de carácter formativo con foco en la calidad docente

Niveles de Desempeño

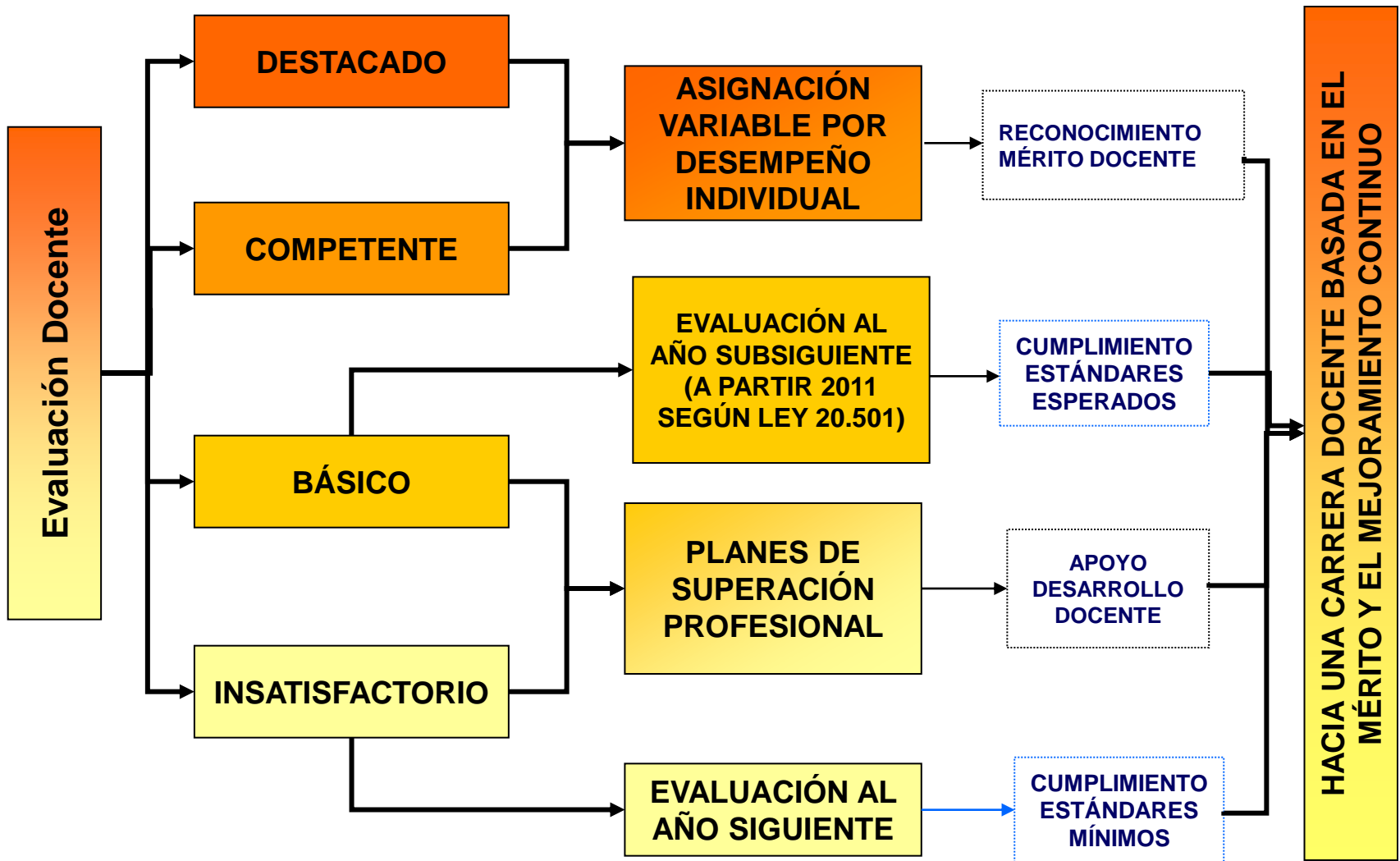
Destacado: Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador.

Competente: Indica un desempeño adecuado al indicador evaluado. Aun cuando no excepcional, se trata de un buen desempeño.

Básico: Indica un desempeño que cumple con cierta irregularidad (ocasionalmente) con lo esperado en el indicador evaluado. Se aprecian debilidades, pero su efecto no es severo ni permanente.

Insatisfactorio: Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente.

Consecuencias de la Evaluación Docente



Los actores y el proceso de evaluación

Portafolio (evidencia escrita y clase filmada) es corregida por correctores con experiencia de aula en el subsector y modalidad (60%)



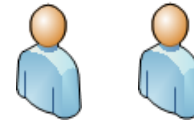
Docente realiza una autoevaluación sobre su desempeño (10%)



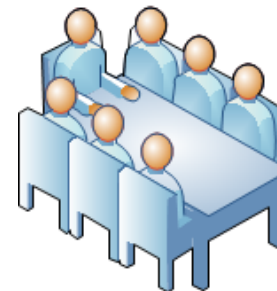
Director y Jefe de UTP del establecimiento en que trabaja el docente emiten Informe de Referencia de Terceros (10%)



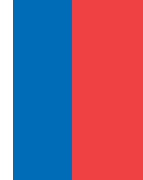
Docente Par de la comuna entrevista al docente sobre sus competencias pedagógicas (20%)



Comisión Comunal de Evaluación analiza el Reporte de resultados de los instrumentos y asigna el nivel resultado final de la evaluación al docente.



Cobertura Evaluación Docente (2003 - 2010)



	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Niveles y modalidades educativas	PC	PC SC	PC SC EM	PC SC EM	PC SC EM	PC SC EM EP	PC SC EM EP EE	PC SC EM EP EE
Comunas participantes (*)	63	104	330	342	337	339	342	340
Evaluaciones realizadas	3.673	1.719	10.665	14.190	10.413	16.015	15.699	11.061
Acumulado de docentes evaluados por el Sistema de Evaluación (**)	3.673	5.340	15.931	29.855	38.126	52.816	62.870	67.299

PC: Primer Ciclo; SC: Segundo Ciclo; EM: Enseñanza Media; EP: Educación Parvularia; EE: Educación diferencial

* Se considera a comuna participante sólo a aquellas que poseen al menos a un docente evaluado

** Refiere al número de docentes que cuentan con al menos una evaluación realizada desde el 2003

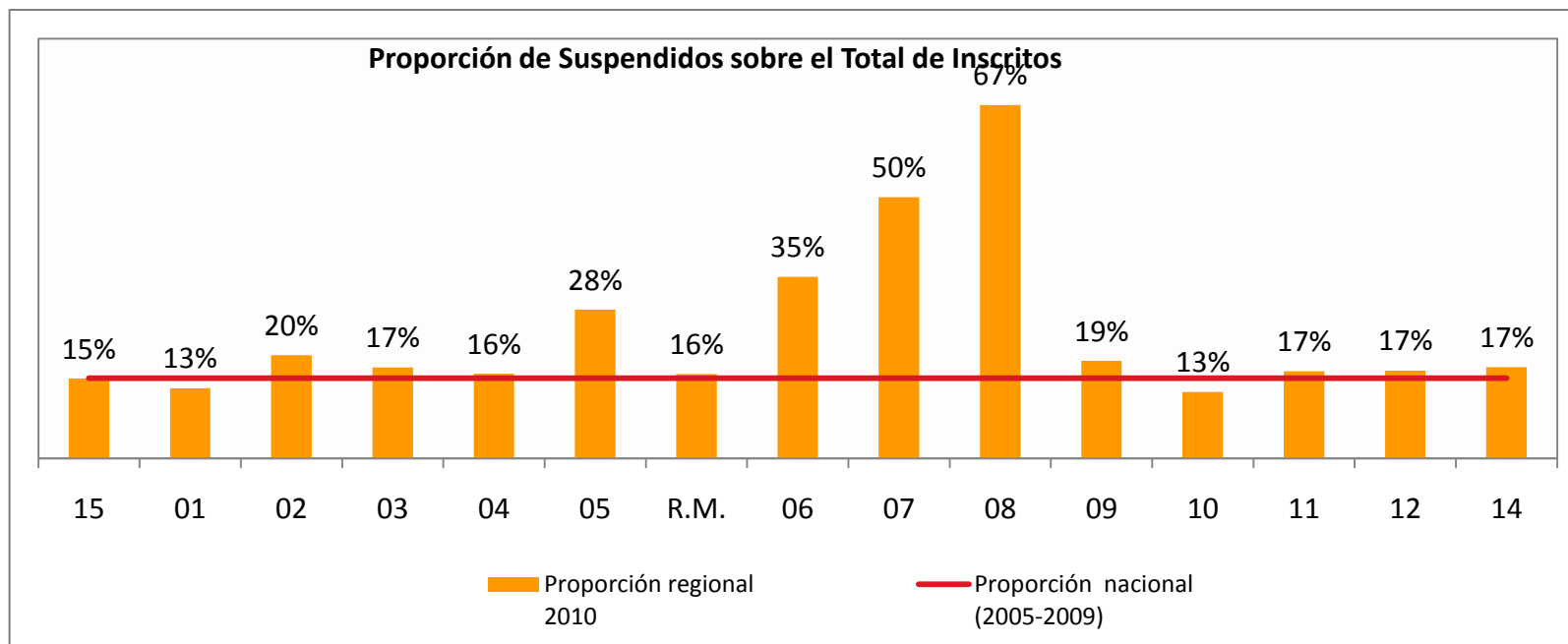


Niveles, Modalidades y Subsectores Evaluados (2003 - 2010)

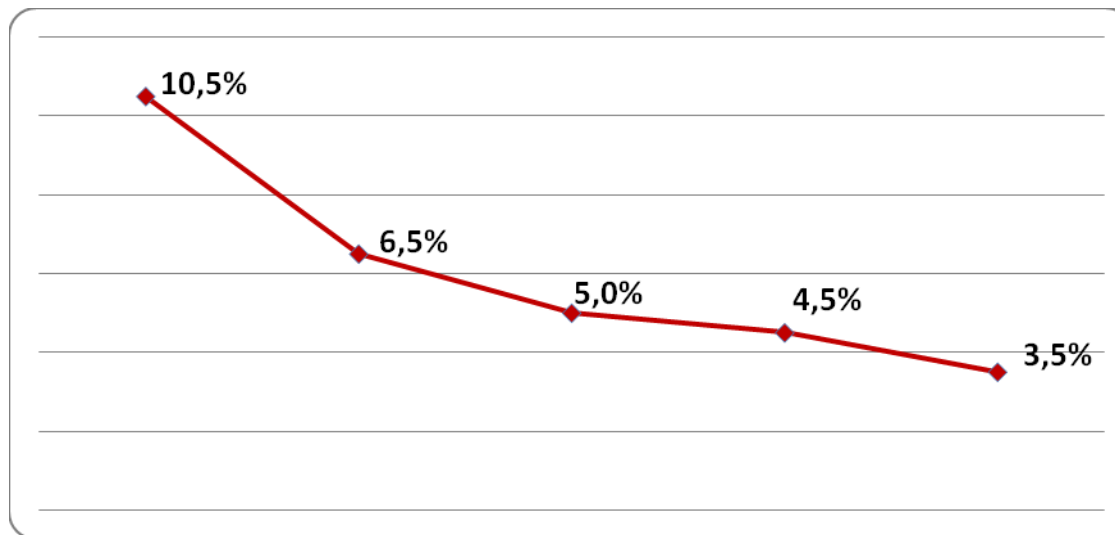
Niveles y Subsectores	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nº comunas incorporadas	63	104	330	342	337	339	342	340
Educación Parvularia						4.061	900	289
Parvularia						4.061	900	289
Primer Ciclo Básico	3.673	920	8.027	4.937	3.137	2.061	5.164	3.269
Generalista	3.673	920	8.027	4.937	3.137	2.061	5.164	3.269
Segundo Ciclo		799	2.291	8.544	3.650	5.557	4.420	5.194
Artes Musicales						478	165	108
Artes Visuales						308	124	111
Ciencias Naturales		151	417	1.594	419	345	525	812
Ciencias Sociales		158	487	1.698	536	367	564	779
Educación Física					1.318	343	310	270
Educación Tecnológica						321	167	121
Inglés						1.012	359	245
Lenguaje		241	708	2.602	716	538	952	1.207
Matemáticas		249	679	2.650	661	509	839	1.299
Religión						1.336	414	242
Educación Media			347	709	3.626	4.336	3.632	1.697
Artes Musicales						127	270	52
Artes Visuales						143	340	58
Biología					216	507	149	62
Educación Física					319	639	221	102
Educación Tecnológica						110	286	87
Física					106	301	101	56
Filosofía y Psicología						81	245	45
Historia					432	1.063	309	167
Inglés						270	695	169
Lenguaje			176	361	1.174	343	318	396
Matemáticas			171	348	1.206	265	311	362
Química					173	367	107	59
Religión						120	280	82
Educación Especial							1.584	612
Trast. de Aprendizaje							1.099	386
Trast. del Lenguaje							485	226
Total Evaluados	3.673	1.719	10.665	14.190	10.413	16.015	15.699	11.061

Suspensiones de la Evaluación Docente 2010

- En el marco de las causales establecidas por Reglamento, los docentes que deben evaluarse pueden suspender su evaluación, previa aprobación del jefe de educación de la comuna.
 - De 2005 a 2009, en promedio, el 15% de los docentes inscritos solicitó la suspensión.
 - El 2010, en promedio un 31% de los inscritos solicitó la suspensión. El incremento de las suspensiones se explica por la aplicación de la causal “razones de fuerza mayor” en las regiones que fueron afectadas por el terremoto del 27 de febrero de 2010.



Docentes que se niegan a la evaluación sin causa justificada 2006 a 2010



	2006	2007	2008	2009	2010
Deben evaluarse	15.893	11.162	16.871	16.451	11.472
Completan su evaluación (*)	14.229	10.431	16.025	15.711	11.070
Se niegan a la evaluación	1.664	731	846	740	402
% Se niega a la evaluación respecto a total que debe evaluarse	10,5%	6,5%	5,0%	4,5%	3,5%

(*) Incluye aquellos que completan el proceso, pero cuya evaluación resulta objetada.



Evaluación Docente 2010

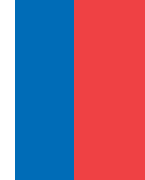
- Consecuencias asociadas a niveles de desempeño



Docentes con resultado Insatisfactorio por tercera vez

- Con la Evaluación Docente 2010, 29 docentes deberán abandonar la dotación docente por acumular tres evaluaciones insatisfactorias consecutivas.
 - 15 docentes obtuvieron su tercera evaluación insatisfactoria debido a **un mal desempeño**.
 - 14 docentes obtuvieron su tercera evaluación insatisfactoria **por negarse a ser evaluados sin causa justificada**.

Movilidad docente y resultados de Evaluación Docente (BRP mayo de 2010)



	Resultado vigente en Evaluación Docente 2003 - 2009			
	Insatisfactorio ⁽ⁱ⁾	Básico	Competente	Destacado
Situación laboral en 2010 ^(*) (N= 62.870)				
Con horas contratadas en Municipal ^(**)	38,9%	75,4%	84,7%	88,4%
Con horas contratadas en Particular Subvencionado	5,9%	3,3%	2,5%	2,1%
Jubilado ^(***)	23,0%	7,2%	4,5%	3,6%
Sin horas contratadas en establecimientos con subvención ^(****)	32,2%	14,1%	8,3%	5,9

(i) Excluye docentes a los que se les asigna un resultado Insatisfactorio por haberse negado a la evaluación sin causa justificada.

(*) Datos elaborados a partir de las bases de datos de los Resultados de la Evaluación Docente y la Base de Bono de Reconocimiento Profesional, mayo de 2010, MINEDUC

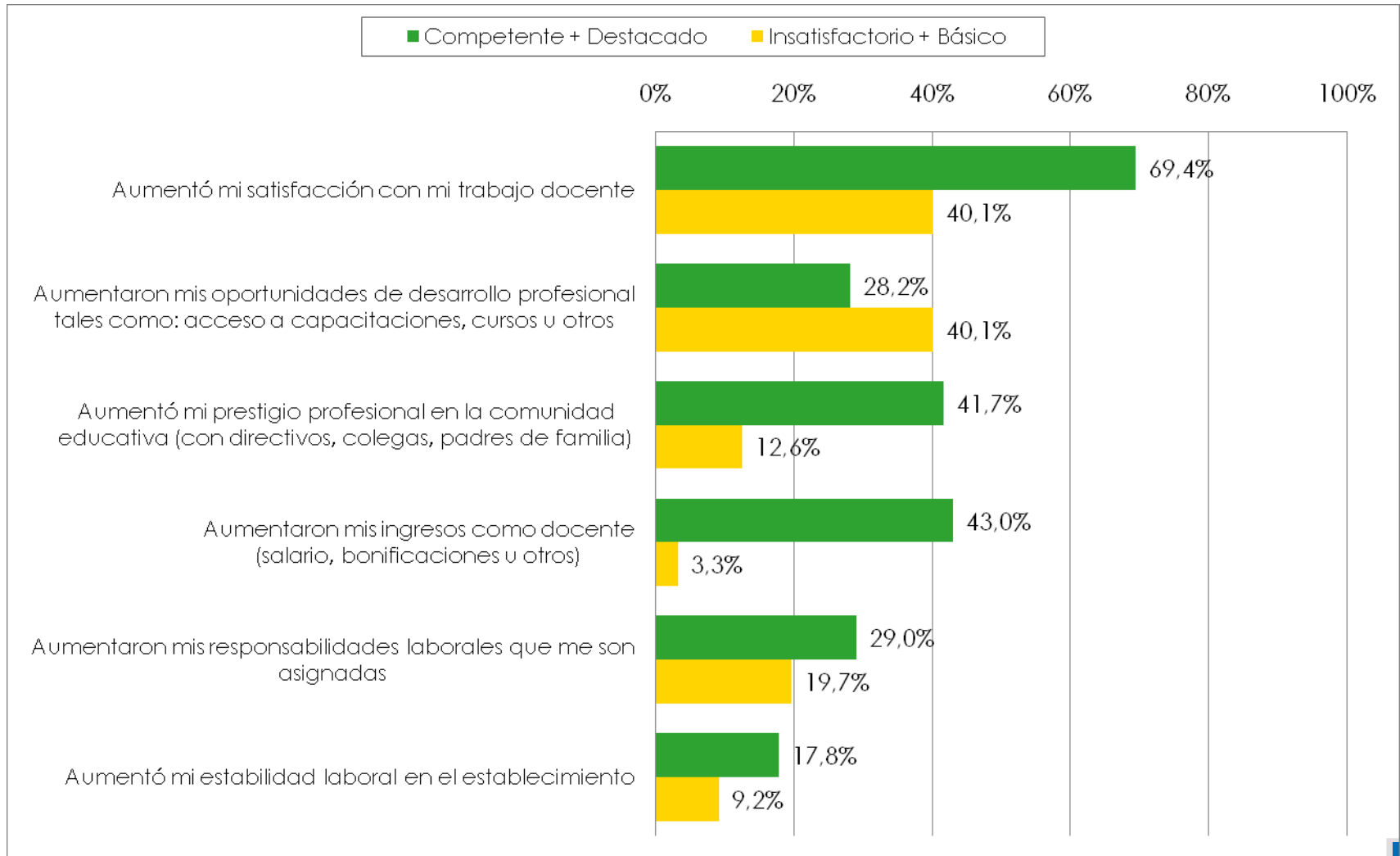
(**) Incluye a docentes que ejercen simultáneamente en establecimientos municipales y particulares subvencionados

(***) Incluye docentes que han abandonado el sistema escolar por jubilación o han presentado su renuncia anticipada por jubilación. También se incluye un número reducido de docentes fallecidos desde el momento de su evaluación

(****) En estos casos, se trata de docentes que no ejercen en establecimientos que reciben subvención, o bien, lo hacen pero no figuran en la base BRP por no poseer título profesional.



Qué impacto ha tenido en su vida profesional producto de los resultados de su evaluación docente previa (n=6.479)



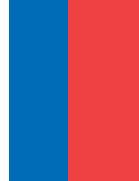


Evaluación Docente 2010

- Acciones de fortalecimiento del rol directivo en la evaluación docente



Capacitación de Directores

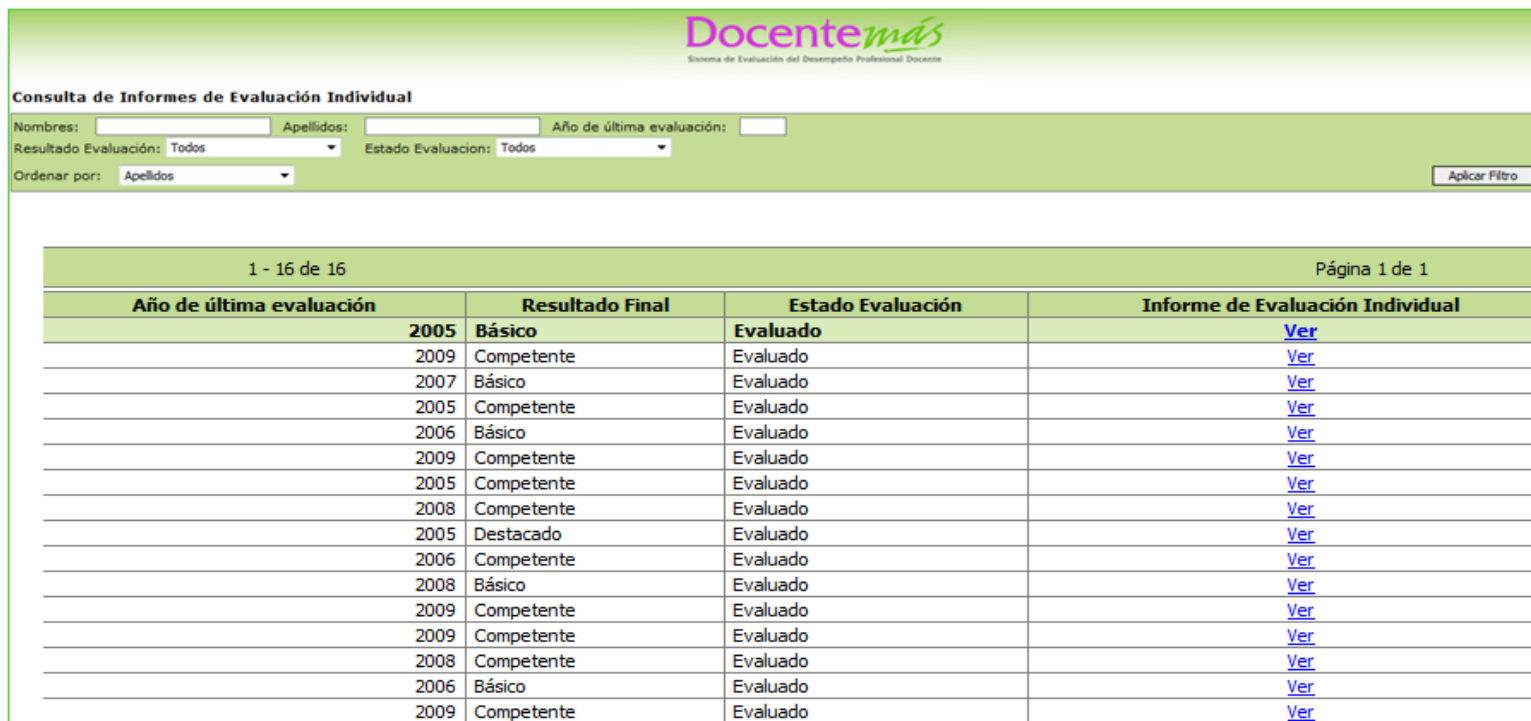


- **Seminarios de capacitación para directores:** Se realizaron 29 seminarios para promover el uso de la información contenida en los Informes de Resultados que recibe cada establecimiento.
- **Informe de Referencia de Terceros (directores y jefes de UTP):** Se mejoraron mediante dos cambios:
 - Se exigió justificación sobre la base de evidencias en caso de evaluar el desempeño en su nivel máximo
 - Se incorporaron rúbricas o pautas de evaluación por indicador evaluado, que facilitan a quién evalúa una aplicación informada del instrumento y consistente entre distintos evaluados;



Acceso a Informes de Evaluación Individual para Directores de establecimientos

- Se creó para los Directores una plataforma de acceso a los Informes de Evaluación Individual, que describen en detalle las fortalezas y debilidades detectadas en el desempeño de aula de cada docente en su establecimiento.
- Dicha plataforma deja en manos de los Jefes de DAEM o Directores de Educación la facultad de permitir dicho a cada uno de los Directores de establecimiento de su comuna



Docente más
Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente

Consulta de Informes de Evaluación Individual

Nombres: Apellidos: Año de última evaluación:

Resultado Evaluación: Todos Estado Evaluación: Todos

Ordenar por: Apellidos

1 - 16 de 16 Página 1 de 1

Año de última evaluación	Resultado Final	Estado Evaluación	Informe de Evaluación Individual
2005	Básico	Evaluado	Ver
2009	Competente	Evaluado	Ver
2007	Básico	Evaluado	Ver
2005	Competente	Evaluado	Ver
2006	Básico	Evaluado	Ver
2009	Competente	Evaluado	Ver
2005	Competente	Evaluado	Ver
2008	Competente	Evaluado	Ver
2005	Destacado	Evaluado	Ver
2006	Competente	Evaluado	Ver
2008	Básico	Evaluado	Ver
2009	Competente	Evaluado	Ver
2009	Competente	Evaluado	Ver
2008	Competente	Evaluado	Ver
2006	Básico	Evaluado	Ver
2009	Competente	Evaluado	Ver

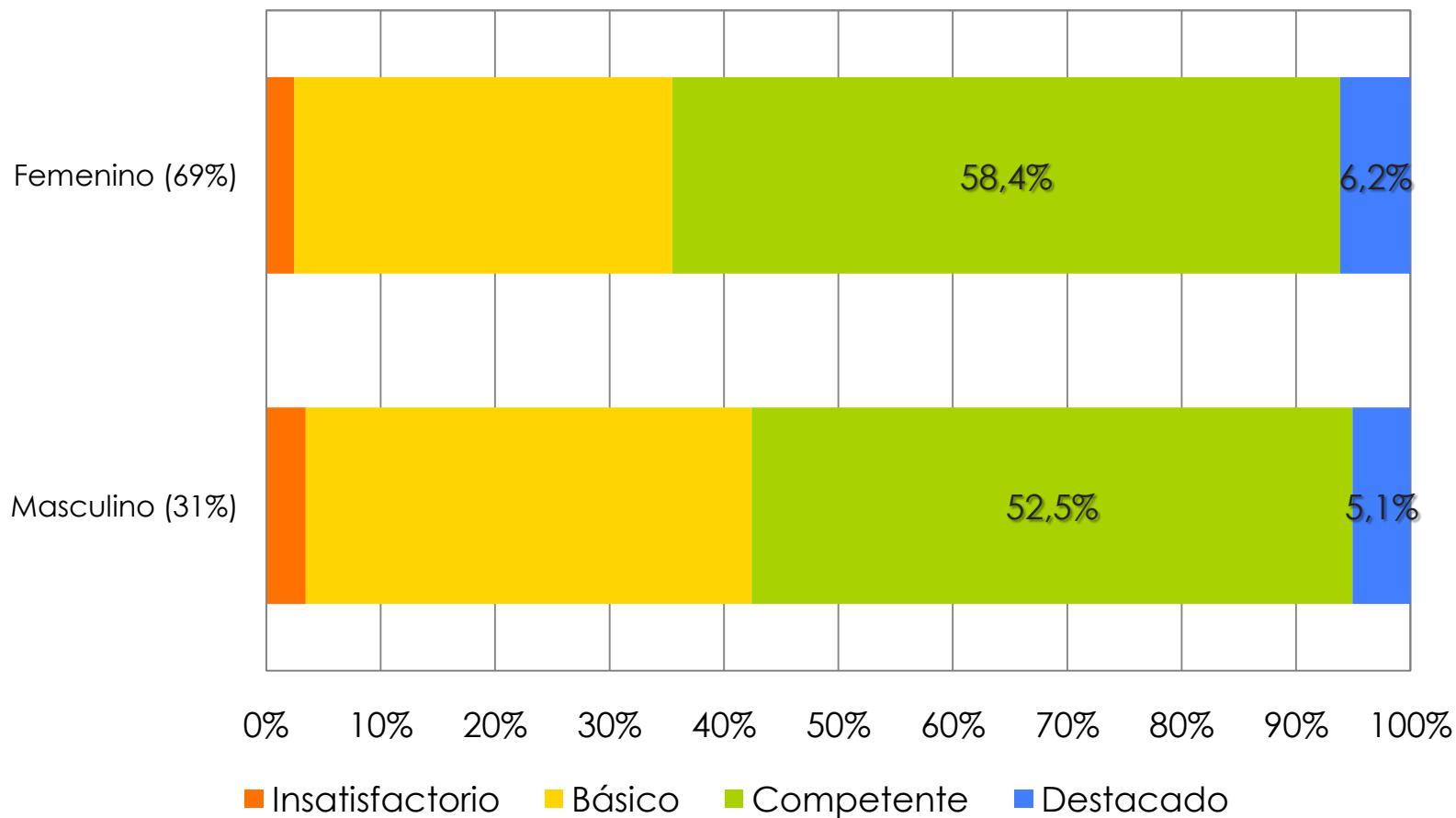
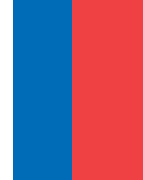


Evaluación Docente 2010

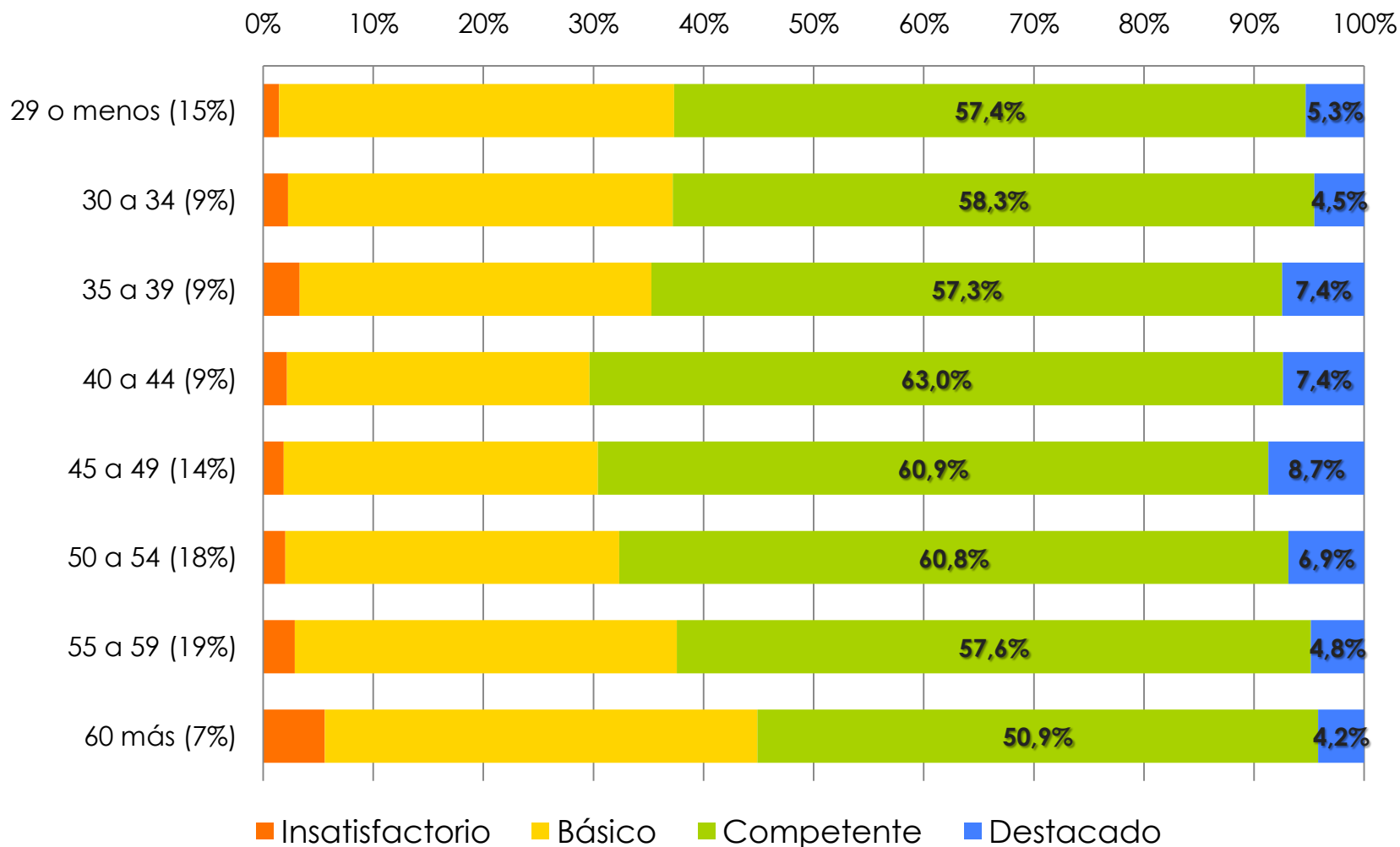
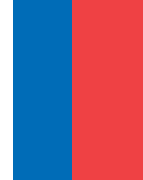
- Cruces con Cuestionario Complementario



Distribución de resultado final según sexo (n=10.633)

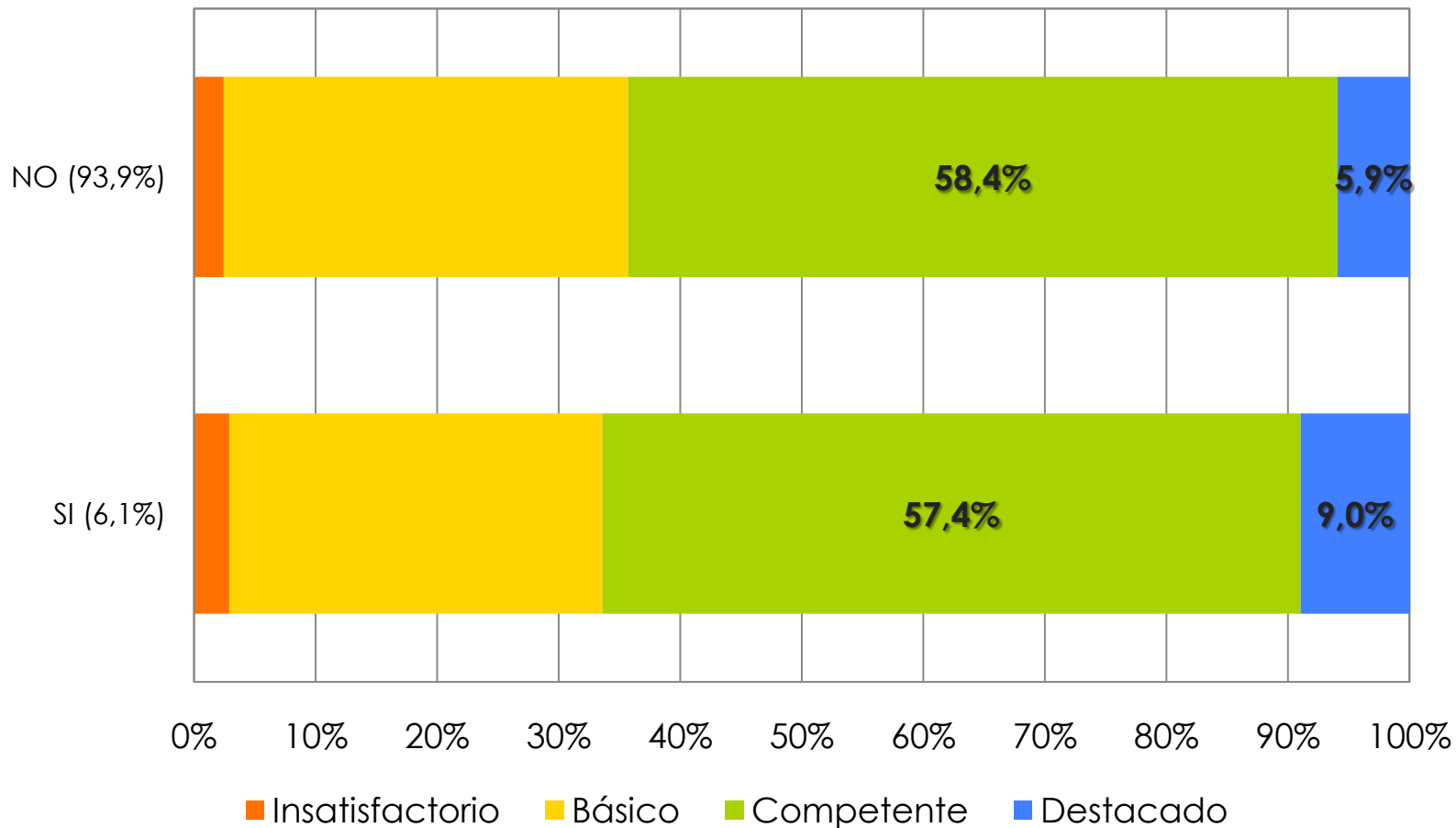


Distribución de resultado final según edad (n=10.408)



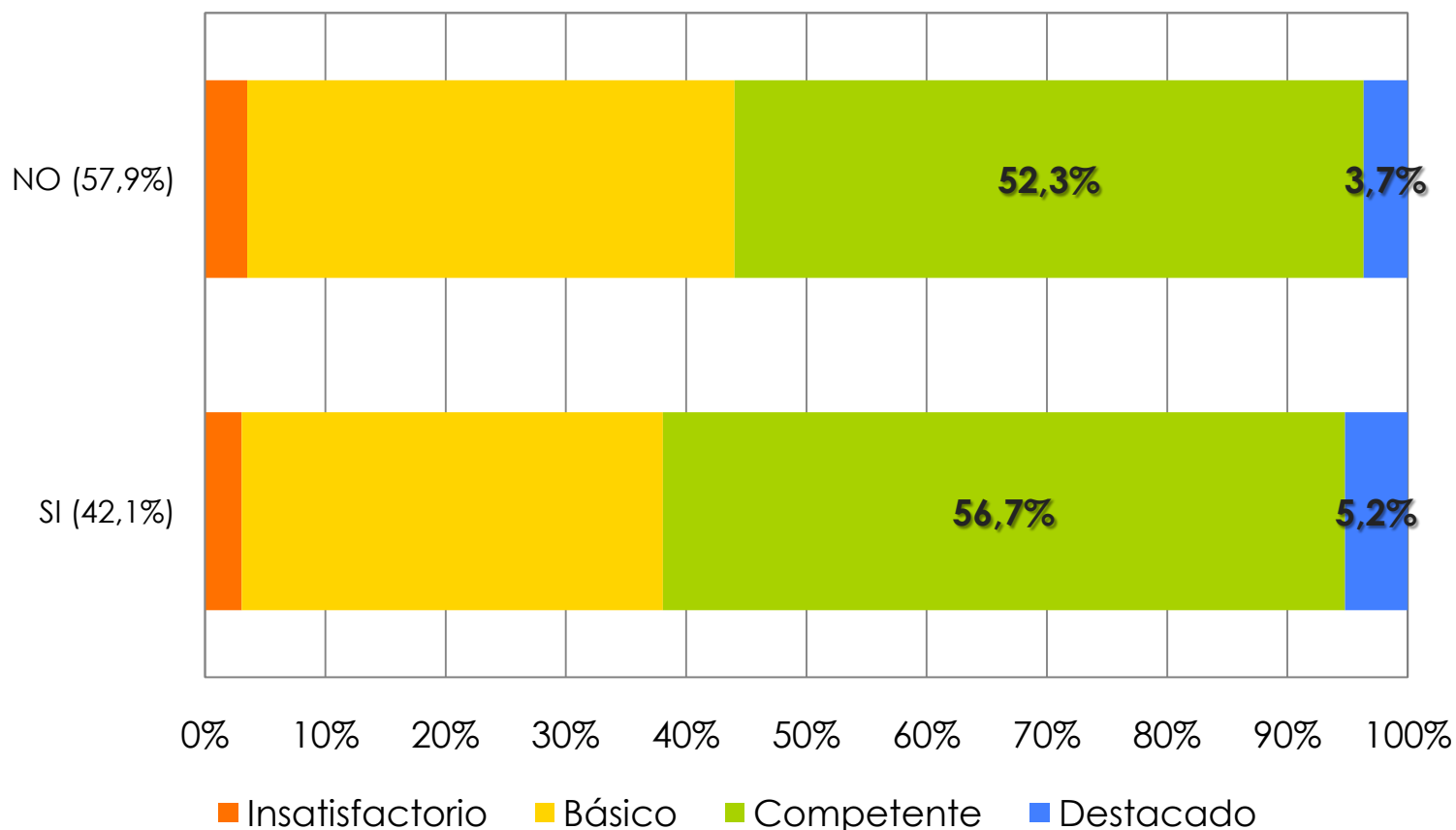
Distribución de resultado final según si posee formación de magíster

(n=10.749)



Distribución de resultado final según si ha participado en perfeccionamiento de 60 hrs. o más en subsector evaluado (n=5.460)

* No se consideran aquellos con doctorado, magister y/o post-título

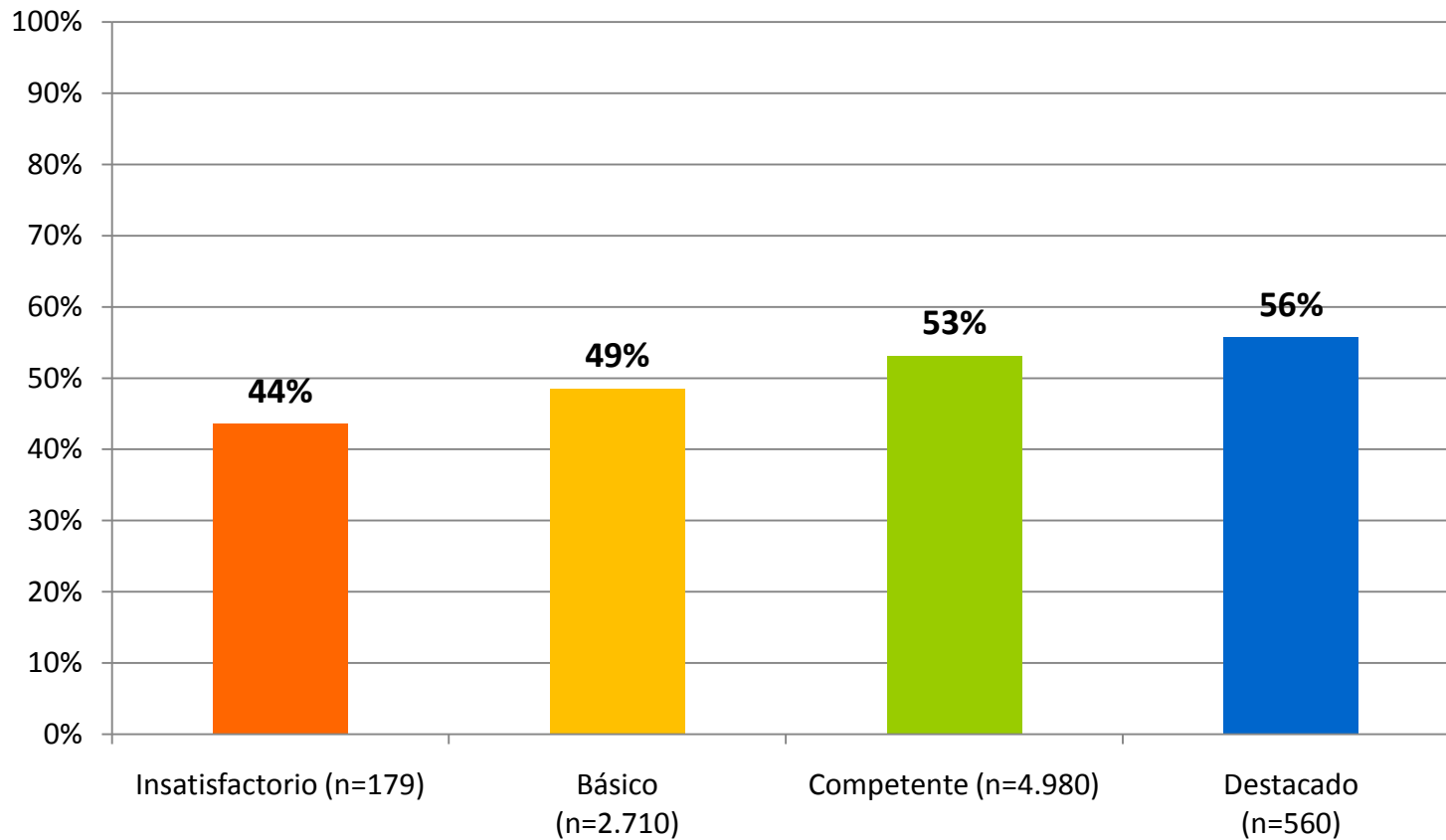


¿Que le gustaría estar haciendo laboralmente en dos años más? (n=8.429)

Seguir trabajando como docente de aula vs. asumir funciones administrativas o directivas en un establecimiento

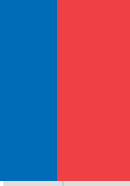


Porcentaje de quienes priorizan seguir trabajando como docente de aula

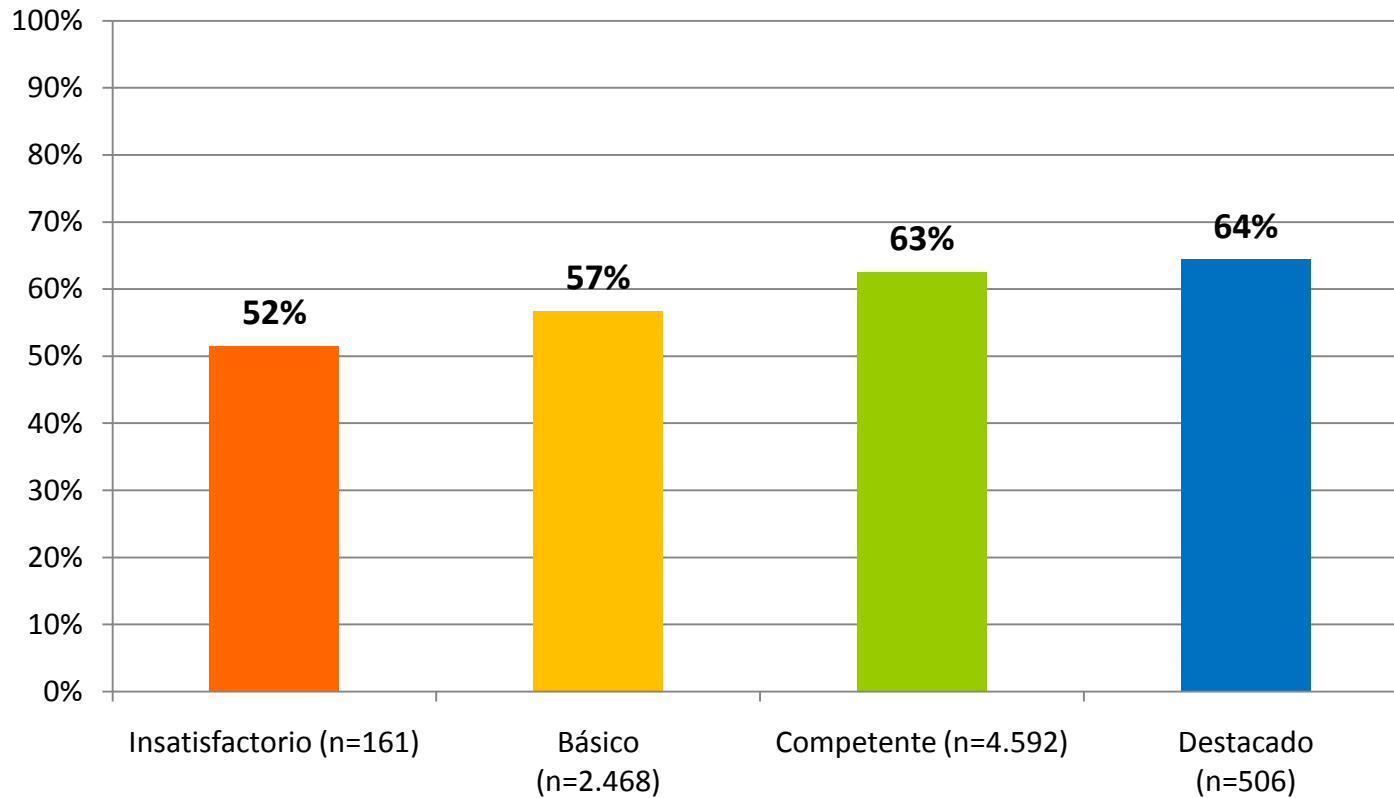


¿Que le gustaría estar haciendo laboralmente en dos años más? (n=7.727)

Continuar trabajando en el mismo establecimiento o cambiarme a otro establecimiento



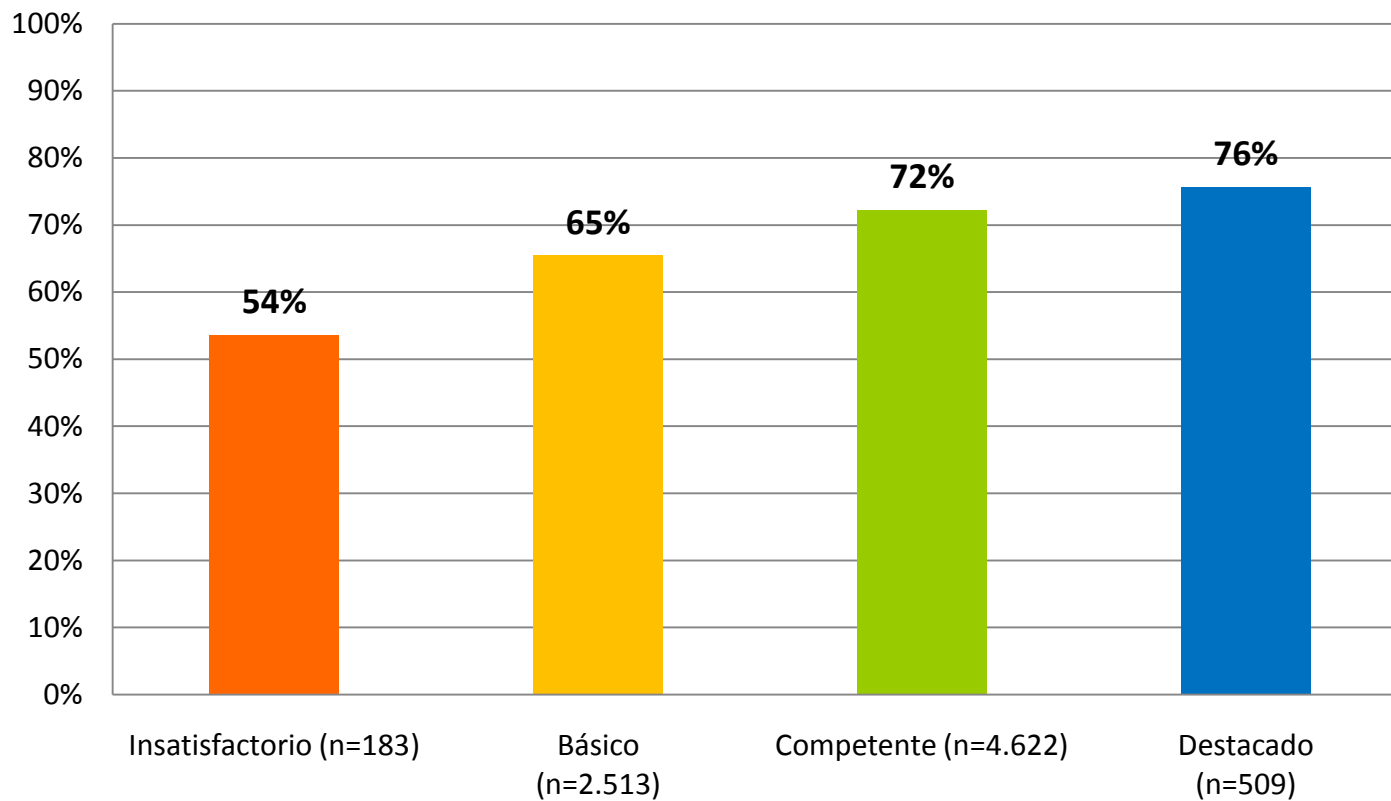
Porcentaje que prioriza continuar trabajando en el mismo establecimiento



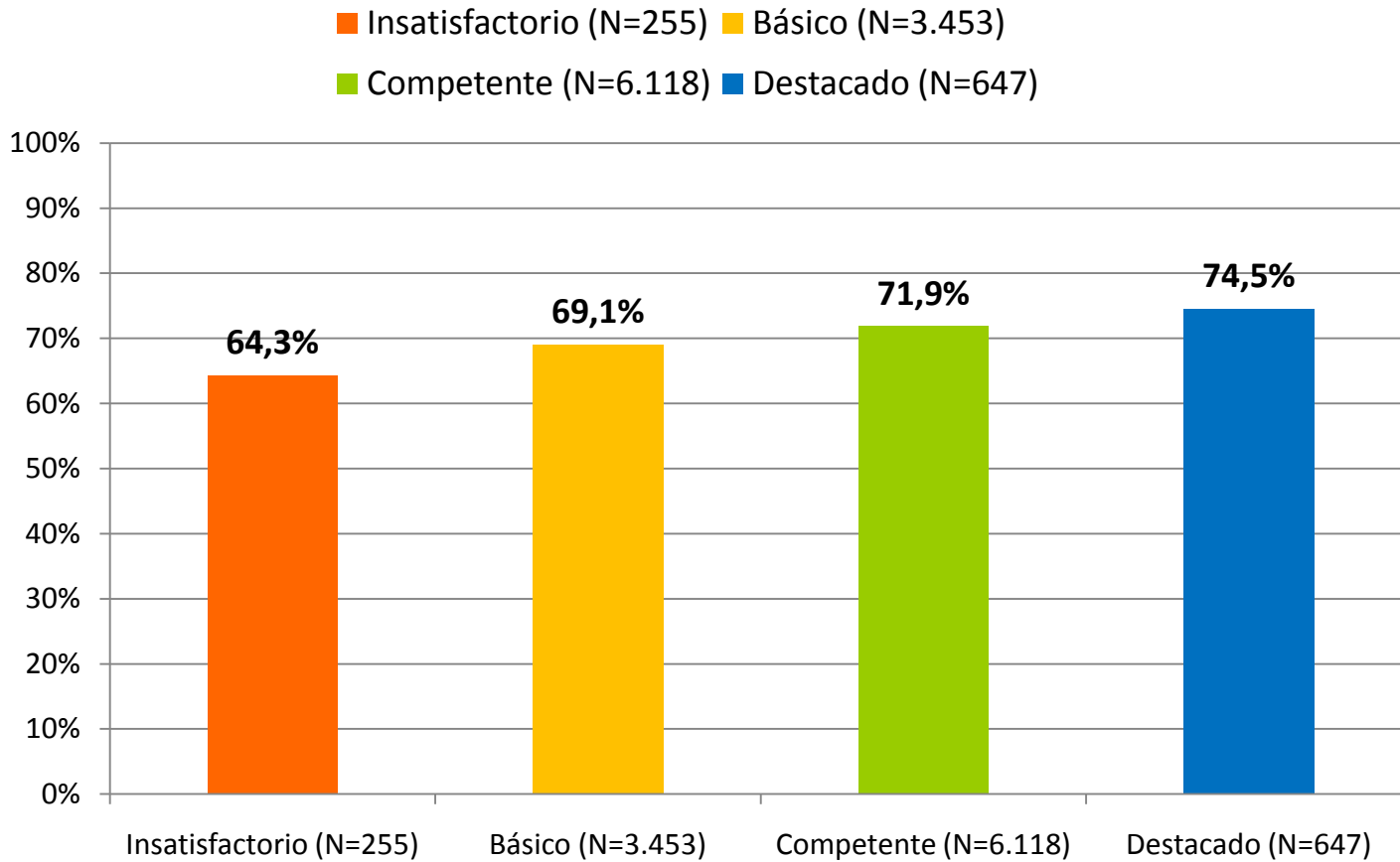
¿Que le gustaría estar haciendo laboralmente en dos años más? (n=7.827)

Seguir trabajando en el ámbito de la educación o cambiar a otro ámbito profesional o laboral

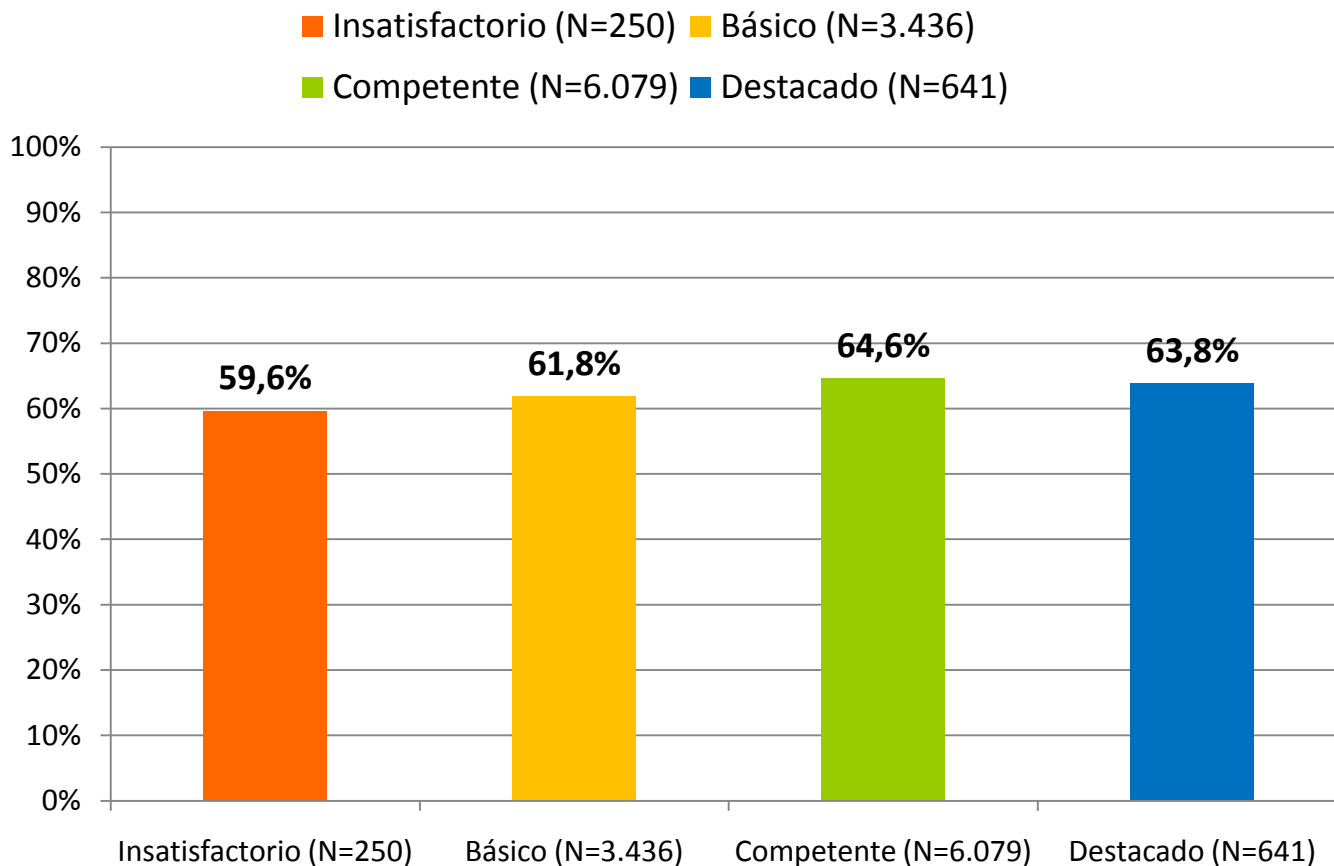
Porcentaje de quienes priorizan seguir trabajando en el ámbito de la educación



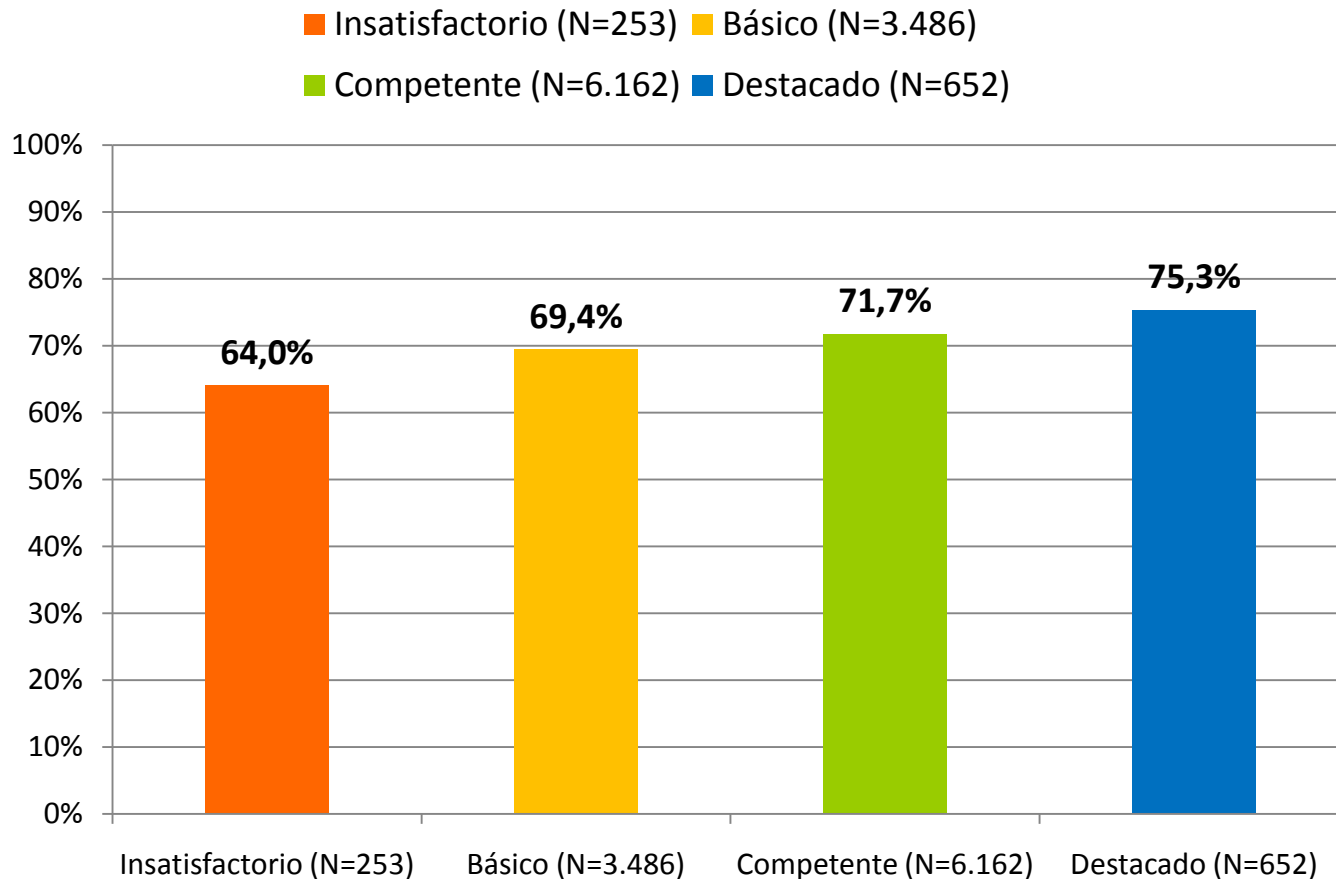
Cuando he enfrentado una dificultad en mi trabajo, he recibido apoyo del Director para resolverla (n=10.473)



El equipo directivo utiliza métodos efectivos para informarse sobre el desempeño de los profesores (n=10.406)



La cantidad de tareas que debo realizar en esta escuela superan el tiempo que tengo disponible (n=10.553)





Evaluación Docente 2010

Dimensiones e Indicadores
Portafolio 2010





Dimensión A: Organización de los elementos de la unidad
Evalúa la capacidad del docente para diseñar e implementar una unidad pedagógica apropiada para cumplir los objetivos propuestos.
Indicador A.1. Formulación y coherencia entre los objetivos. Evalúa la capacidad del docente de presentar unidades de aprendizaje con objetivos correctamente formulados y coherentes entre sí.
Indicador A.2. Relación entre actividades y objetivos. Evalúa la capacidad del docente para diseñar actividades de clases claramente orientadas al logro de los objetivos propuestos para su unidad.
Indicador A.3. Calidad de la secuencia entre las clases de la unidad. Evalúa la capacidad del docente para estructurar sus clases en una secuencia coherente y facilitadora de los aprendizajes.





Dimensión B: Análisis de las actividades de las clases
Evalúa la capacidad del docente para analizar las actividades de clase que conforman su unidad pedagógica.
Indicador B.1. Estrategias para trabajar las dificultades de los alumnos Evalúa la capacidad del docente para diseñar actividades efectivas para abordar las dificultades presentadas por sus alumnos.
Indicador B.2. Análisis de las fortalezas de la unidad realizada Evalúa la capacidad del docente para identificar los aspectos positivos de su unidad teniendo como foco central el aprendizaje de sus alumnos.
Indicador B.3. Análisis de los aspectos por mejorar de la unidad realizada Evalúa la capacidad del docente para identificar los aspectos de su unidad que debe mejorar, teniendo como foco central el aprendizaje de sus alumnos.





Dimensión C: Calidad de la evaluación de la unidad
Evalúa la capacidad del docente para diseñar una evaluación que permita conocer con exactitud el nivel de aprendizaje de los alumnos.
Indicador C.1. Calidad del instrumento de evaluación. Evalúa la capacidad del docente para formular evaluaciones con ítemes e instrucciones claras y que permiten determinar adecuadamente el nivel de aprendizaje de sus alumnos.
Indicador C.2. Calidad de la pauta de corrección de la evaluación. Evalúa la capacidad del docente para diseñar pautas de corrección que identifican con precisión las respuestas o desempeños esperados.
Indicador C.3. Adecuación de la evaluación a los objetivos de aprendizaje centrales de la unidad Evalúa la capacidad del docente para diseñar evaluaciones que permitan determinar el nivel de logro de los aprendizajes centrales trabajados en la unidad.





Dimensión D: Reflexión a partir de los resultados de la evaluación
Evalúa la capacidad del docente para utilizar apropiadamente la información recogida en la evaluación de sus alumnos.
Indicador D.1. Calidad de la retroalimentación. Evalúa la capacidad del docente para retroalimentar de manera específica a sus alumnos para que puedan mejorar su aprendizaje a partir del análisis de los aspectos logrados y no logrados en su evaluación.
Indicador D.2. Atribución de los resultados de aprendizaje. Evalúa la capacidad del docente para analizar su trabajo pedagógico atendiendo tanto a los aspectos logrados como no logrados por sus alumnos.



Dimensiones e Indicadores

Portafolio 2010



Dimensión E: Reflexión pedagógica
Evalúa la capacidad del docente para analizar su práctica pedagógica.
Indicador E.1. Adecuación de las actividades a distintas características de los alumnos. Evalúa la capacidad del docente preparar diversas actividades de enseñanza, que permiten a alumnos de distintas características de aprendizaje lograr un mismo objetivo.
Indicador E.2. Adecuación de las acciones para motivar a los alumnos. Evalúa la capacidad del docente para reflexionar en torno a una situación de baja motivación de los alumnos y proponer acciones efectivas para enfrentarla.
Indicador E.3. Adecuación de las acciones para promover un clima propicio para el aprendizaje. Evalúa la capacidad del docente para analizar los factores que interfieren con un clima propicio para el aprendizaje e implementa acciones que lo favorezcan.





Dimensión F: Ambiente de la clase para el aprendizaje
Evalúa la capacidad del docente para lograr un ambiente de trabajo que contribuya al aprendizaje de sus alumnos.
Indicador F.1. Promoción de la focalización de los alumnos en las actividades. Evalúa la capacidad del docente lograr que sus alumnos se mantengan focalizados en las actividades, manteniendo normas de convivencia que favorecen el desarrollo de la clase.
Indicador F.2. Promoción de la participación de todos los alumnos. Evalúa la capacidad del docente para generar instancias equitativas de participación para los alumnos y promover la interacción entre ellos.
Indicador F.3. Supervisión de las actividades. Evalúa la capacidad del docente para entregar instrucciones claras y supervisar el desarrollo de las actividades, favoreciendo el aprendizaje en sus alumnos.





Dimensión G: Estructura de la clase
Evalúa la capacidad del docente para organizar una clase de 40 minutos con un inicio, desarrollo y cierre que contribuyan a lograr los objetivos de aprendizaje propuestos haciendo un adecuado uso del tiempo disponible.
Indicador G.1. Calidad del inicio de la clase. Evalúa la capacidad del docente para promover que los alumnos tengan un primer acercamiento a los contenidos que trabajarán en la clase.
Indicador G.2. Calidad del cierre de la clase. Evalúa la capacidad del docente para finalizar la clase con instancias en que los alumnos puedan consolidar los aprendizajes trabajados.
Indicador G.3. Contribución de las actividades al logro de los objetivos de la clase. Evalúa la capacidad del docente para proponer actividades que contribuyan a lograr los objetivos planteados, en el marco del tiempo disponible.



Dimensiones e Indicadores Portafolio 2010



Dimensión H: Interacción pedagógica
Evalúa la capacidad del docente para establecer interacciones de calidad a través de preguntas, explicaciones o retroalimentación de las intervenciones de los estudiantes que aporten a enriquecer el contenido y habilidades propias del subsector que enseña.
Indicador H.1. Calidad de la explicación. Evalúa la capacidad del docente para explicar contenidos o procedimientos usando estrategias que promueven una comprensión acabada por los alumnos.
Indicador H.2. Calidad de las preguntas. Evalúa la capacidad del docente para formular preguntas de calidad que promuevan una interacción propicia para el aprendizaje de los alumnos.
Indicador H.3. Calidad de la retroalimentación a los alumnos. Evalúa la capacidad del docente para aprovechar las preguntas e intervenciones de sus estudiantes, usando estrategias que les permitan profundizar sus conocimientos.
Indicador H.4. Indicador por subsector o área. Evalúa la capacidad del docente para proponer situaciones de aprendizaje que aporten a desarrollar habilidades propias del subsector.

