

Guía Específica

Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente



***Evaluación
Sistémica del
Desempeño
Docente***

© Ministerio de Educación de la República Dominicana

Viceministerio de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente (VC-DCD)

Guía Específica
Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño
para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente

ISBN 978 – 99934 – 43 – 46 – 9

Febrero, 2016

Diseño y Diagramación

Cindya A. Abreu J.

***Evaluación Sistémica del
Desempeño Docente***



Ministerio de Educación
R E P U B L I C A D O M I N I C A N A

Gestión de Gobierno

Lic. Danilo Medina Sánchez
Presidente de la República

Dra. Margarita Cedeño de Fernández
Vicepresidenta de la República

Lic. Carlos Amarante Baret
Ministro de Educación

Equipo Técnico

Saturnino de los Santos S., Ph. D.	<i>Viceministro de Educación, Encargado de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente</i>
Celeste Abreu	<i>Asesora</i>
Martha Lebrón Cruz	<i>Directora de Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación Docente</i>
Leandra de León	<i>Directora de Selección por Concurso y Gestión de Carrera Docente</i>
Rafael Luciano G.	<i>Director de Evaluaciones y Pruebas</i>
Nubia Pérez Cuevas	<i>Técnico Especialista Encargada de Gestión, Seguimiento y Actualización de Expedientes Docentes para la Certificación.</i>

Equipo de Apoyo

Martha Tejada Valerio	<i>Asistente – Encargada de Coordinación Intrainstitucional</i>
Edgar Vladimir Hernández	<i>Encargado del Sistema Informático y de Tecnología para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente</i>
Cindya A. Abreu J.	<i>Asistente Ejecutiva – Área Técnica</i>
Yahaira Peña Saldaña	<i>Asistente Ejecutiva – Área Técnica</i>
Flora Tejada Flores	<i>Encargada Administrativa</i>
Maribel Merán de los Santos	<i>Secretaria Ejecutiva – Área Administrativa</i>
Robert Hamlet Castillo	<i>Soporte Técnico</i>

INDICE

I. Preámbulo	1
II. Concepto de Evaluación Sistémica del Desempeño Docente, Antecedentes y Aspectos Normativos Relevantes	2
III. Aplicación de los Estándares en el Tramo Procesual de Evaluación Sistémica de Desempeño Docente	5
3.1 Definición de Criterios de Evaluación: Medición y Valoración del Desempeño Docente	6
3.2 Diseño y Aplicación de Técnicas Evaluativas	9
3.2.1 Pruebas	10
3.2.2 Entrevistas	10
3.2.3 Observaciones	13
3.2.4 Portafolio de Evidencias de Prácticas Innovadoras y Logros de Aprendizaje	14
3.3 Procesamiento, Descripción, Valoración, Calificación y Reporte de Evaluación	15
3.4 Plan de Superación, Seguimiento y Verificación de Cumplimiento	17
3.5 Mentoría, Perfil del/la Mentor(a), su Selección y Asignación para el Acompañamiento, Orientación y Apoyo del/la Docente en Servicio	19
3.6 Orientación y Capacitación de los/las Mentores(as)	25
IV. Síntesis sobre el Rol de los Estándares según Componentes del Proceso de Evaluación Sistémica del Desempeño Docente	26
V. Consideraciones Finales	27

I. Preámbulo

La calidad de la labor que realizan los/las docentes en la organización y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje ha sido señalada como uno de los factores de mayor incidencia para que los/las estudiantes logren alcanzar alto rendimiento académico y desarrollen su capacidad para aprender a lo largo de su vida. Al respecto, el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), reconoce que para evolucionar hacia un sistema educativo de calidad es indispensable centrar la atención en el personal docente, en cuanto a lo que conoce respecto al contenido e implicaciones de las funciones bajo su responsabilidad, lo que sabe hacer en el cumplimiento de dichas funciones, y de las disposiciones de este personal para asumir y prestar un servicio profesional de excelencia.

En ese sentido, la evaluación sistémica del desempeño docente es la herramienta técnica que permite conocer en qué magnitud los/las actores docentes desarrollan su labor profesional con la eficiencia y eficacia que se requiere para alcanzar las metas de aprendizaje establecidas por el Estado. En otros términos, en qué medida los/las docentes planifican, organizan y ejecutan su labor de acuerdo con las expectativas previstas en los Estándares que rigen esta materia en la educación preuniversitaria del país.

En el marco del Sistema de Carrera Docente, la evaluación del desempeño es el cuarto tramo procesual de los cinco que lo configuran. El propósito de esta guía es proveer especificaciones operativas para la aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente en el proceso de evaluación sistémica del desempeño del personal docente del Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD).

II. Concepto de Evaluación Sistémica del Desempeño Docente, Antecedentes y Aspectos Normativos Relevantes

La Ley No. 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (Art. 23, Objetivo 2.1.1, Línea de Acción 2.1.1.6), los Artículos 38 al 45 del Reglamento del Estatuto del Docente, y el numeral 6.2 del Pacto Nacional para la Reforma Educativa establecen los aspectos fundamentales referentes a la evaluación y la calidad del personal docente de la República Dominicana. Por otra parte, el Plan Decenal de Educación 2008-2018, contempla en su Política 4 que el sistema de evaluación del personal docente del país se diseñará a partir de estándares de calidad acordados.

La referida Política 4 del Plan Decenal es congruente con lo que ha sido planteado por educadores e investigadores de diversas regiones del mundo, en el sentido de que los mejores modelos de evaluación docente son los que se desarrollan a partir de estándares sustentados en los resultados de la investigación relevante, debido a que describen lo que comúnmente se espera de todos los/las docentes en cuanto a conocimiento, disposiciones actitudinales para cumplir bien las funciones a su cargo, y sus competencias para aplicar efectivamente los conocimientos en el contexto de su desempeño (Danielson, 2011; Schmelkes, 2013).

Al uso de estándares se atribuye una alta importancia, pues se asume que al estar los/las docentes conscientes de cuáles son las expectativas sobre su ser y quehacer educativo, éstos tienden a prepararse mejor y a sentirse más confiados respecto al proceso evaluativo.

La OREAL-UNESCO (2013) propone que los países de la región latinoamericana desarrollen sistemas válidos y consensuados de evaluación del desempeño docente, haciendo énfasis en que dichos sistemas sean objetivos, transparentes y basados en estándares. Al mismo tiempo, subraya la importancia de que los estándares estén dotados de validez y legitimidad por la profesión docente y la comunidad educativa, que permitan identificar y describir niveles de calidad comparable en el desempeño del personal docente, siempre tomando en consideración el contexto escolar en que se desempeña.

Actualmente, en el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), la evaluación del desempeño se visualiza como una tarea compleja que conlleva la planificación y el diseño de un proceso sistemático y riguroso que debe contribuir, no sólo a identificar lo que el/la docente sabe, lo que puede hacer con lo que sabe y lo que valora en su práctica profesional, sino también hacerse consciente de las fortalezas y áreas (de su desempeño) que requieren mejora. En este sentido, el Artículo 38 del Reglamento del Estatuto del Docente

tipifica la evaluación docente como la ponderación del grado en que los docentes cumplen las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeñan, incluyendo los logros alcanzados por la dependencia institucional a la que pertenecen.

En lo que respecta a los resultados de la evaluación del desempeño docente y los distintos tipos de consecuencias, Schmelkes (2013) señala que es de crucial importancia el uso que se le dé a los resultados de la evaluación y destaca como centrales su aplicación para orientar la formación en servicio, asignar incentivos y reconocer a los buenos maestros de manera que ello sirva como motivación para que todos mejoren. Dicho reconocimiento podría ser en términos de mejoras salariales y en sentido no monetario, así como aplicarse tanto a individuos como a equipos docentes.

Es decir, se parte de la convicción de que basado en el conocimiento que se deriva de la evaluación rigurosa y sistémica se podrán tomar decisiones informadas, las cuales pueden implicar la formulación y puesta en marcha de un plan de acción para la formación continua de los/las docentes, apoyo focalizado y el acompañamiento de éstos/as en el cumplimiento de sus funciones. Esto es, la evaluación del desempeño docente con base en estándares conocidos, consensuados y oficialmente establecidos lleva a los/las docentes a confiar en el proceso evaluativo porque, además de corresponder legítimamente a sus funciones, éstos(as) saben sobre qué y cómo prepararse para el proceso. Relacionado a esto, Danielson (2011) señala que la existencia de estándares orienta y facilita a los/las docentes a que se comprometan con su auto y heteroevaluación, reflexionar sobre su práctica y compartir con otros sus saberes y experiencias, todo lo cual promueve el desarrollo profesional.

Atendiendo a los argumentos anteriores, se propone que en el sistema educativo preuniversitario de la República Dominicana se diseñe e implemente un proceso evaluativo sistemático, integral, riguroso, válido, participativo y fiable, que examine el nivel de realización de las funciones docentes y el logro de los objetivos educacionales por parte de todos los actores docentes. Esta evaluación debe ser fundamentalmente inspirada en un propósito de mejora y fortalecimiento de las prácticas docentes, las condiciones del desempeño y del docente mismo, para contribuir a elevar progresivamente la calidad de los aprendizajes estudiantiles, la equidad en los logros educativos y la revaloración social de la carrera docente.

Además el uso de los resultados de dicha evaluación del desempeño debe tener, al mismo tiempo, un carácter formativo y sumativo. El uso formativo debe atender las deficiencias de desempeño reveladas y orientar para definir y establecer programas de formación o acompañamiento de mentoría (“mentoring”), y si fuere necesario un apoyo focalizado dirigido a propiciar que

los/las docentes reflexionen, mejoren sus competencias y prácticas deficitarias, y logren mejorar gradualmente el aprovechamiento académico por parte de las y los estudiantes dominicanos. El uso sumativo se orienta a sustentar la toma de decisiones relacionadas con la contratación, promoción, incentivos laborales, reconocimiento, y en lo que concierne a colocar el/la docente en situación de prueba laboral, o su remoción de las funciones y el cargo en el sistema educativo. Estos dos tipos de usos de los resultados de la evaluación del desempeño contribuyen a impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de los/las docentes, y a incrementar la confianza de la comunidad educativa y del país respecto a estos servidores.

Los *Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente*, que junto al Currículo Dominicano, sirven de referente fundamental para la evaluación del desempeño: identifican, definen y establecen las dimensiones, criterios (estándares) e indicadores que describen una labor docente de excelencia y, en tal sentido, constituyen el parámetro para el modelo evaluativo a desarrollarse. En otras palabras, el nivel en que un docente cumpla lo que se establece en estos estándares pone en evidencia la magnitud en que este es portador de los atributos que se espera sean revelados al someterse al proceso evaluativo. Para tal efecto, dicha evaluación de desempeño debe centrarse principalmente en los indicadores de disposiciones actitudinales críticas, así como los que corresponden al desempeño de las funciones que le están asignadas conforme a su cargo.

Se enfatiza que la aplicación de los estándares y la consecución de sus indicadores como plataforma para el diseño de la evaluación docente, garantiza el rigor y la confianza en el proceso y sus resultados. A su vez, otorga la ventaja de que al ser los estándares ampliamente conocidos por los/las docentes, mientras éstos(as) llevan a cabo las rutinas de desempeño de sus funciones, pueden ir recopilando las evidencias que habrán de utilizar y proveer en el momento que se realice la evaluación, lo que disminuirá su resistencia a ser evaluados(as).

En cuanto al diseño de los instrumentos destinados a recopilar información sobre el desempeño docente (ejemplo: pautas para el registro y valoración de la observación en el aula u otro escenario de desempeño de la función docente, la estructura conceptual del portafolio docente y su correspondiente matriz de valoración, cuestionarios y pruebas para el proceso de auto y hetero evaluación docente, análisis de casos, guía de entrevista, entre otros), los estándares permiten evaluar la práctica educativa desde lo pedagógico y el cumplimiento de lo descrito en los indicadores correspondientes. Las especificaciones contenidas en esta *Guía Específica* orientan de manera precisa la aplicación de los estándares, al facilitar su operacionalización e instrumentación en este tramo procesual de la carrera docente.

III. Aplicación de los Estándares en el Tramo Procesual de Evaluación Sistémica de Desempeño Docente

Evidencias investigativas sostienen que los/las docentes que desempeñan su labor educativa con altos niveles de efectividad influyen decisivamente en los logros de aprendizaje y el desarrollo integral de sus estudiantes (Bruns & Luque, 2015; Ruiz de Miguel, 2014; Schemelkes, 2013; Kane & Staiger, 2012; Reform Support Network, 2011; McKinsey & Company, 2007; OECD, 2005).

Al considerar el rol de primer orden que tienen los docentes en los aprendizajes estudiantiles, Valdés (2004) plantea que el éxito de todo sistema educativo depende de la calidad del desempeño de estos. Por otra parte, en la agenda educativa de la República Dominicana, se ha venido generando un creciente interés sobre el desarrollo de la carrera docente, como parte de la estrategia general para impulsar una mejora sostenible y progresiva de la calidad de la educación preuniversitaria, enfatizándose el aspecto de la evaluación sistémica del desempeño del personal docente como un aspecto clave.

En el caso dominicano, dados los pobres resultados de aprendizajes revelados por las evaluaciones comparativas internacionales (SERCE, 2006; TERCE, 2015), juntos a los que muestran las Pruebas Nacionales, está en serio cuestionamiento la calidad de la enseñanza y del desempeño docente en el país.

La aplicación de los Estándares está centrada en la medición y valoración de: (a) los niveles de conocimiento; (b) las disposiciones actitudinales para ampliar, mantenerse actualizado en el área de formación y del esfuerzo por contribuir al logro de una mejor educación en el ámbito de su desempeño; y (c) la realización efectiva, eficiente y relevante (cuantitativa y cualitativamente) de las funciones del cargo que ostenta en el sistema educativo. Dentro de la visión sistémica y en función de la participación que tengan los actores docentes en el proceso valorativo, la evaluación del desempeño adoptará las modalidades que se describen en la Figura 1.

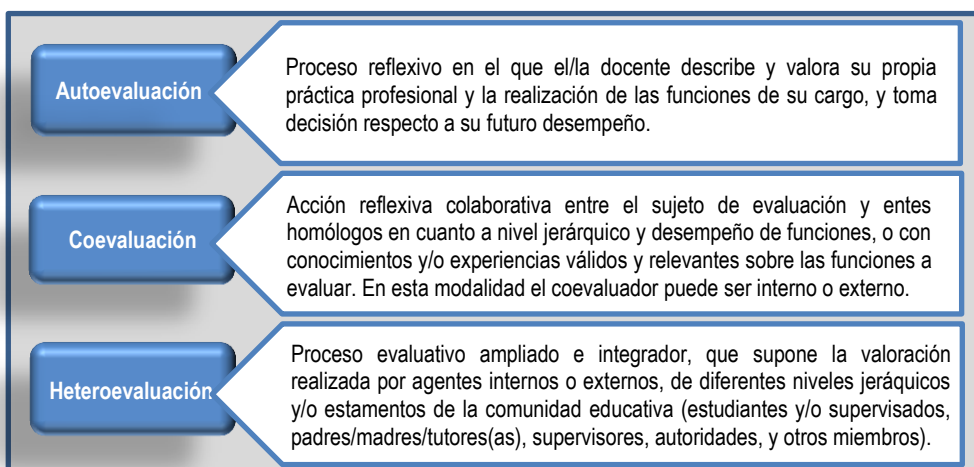


Figura 1: Modalidades de la Evaluación Sistémica del Desempeño Docente.

En general, la aplicación de los Estándares es clave para examinar el profesionalismo y su aplicación efectiva en el desempeño de funciones docentes definidas y establecidas oficialmente en el marco curricular de la educación preuniversitaria dominicana. Incluye a todos los cargos y categorías docentes, con implicaciones para la gestión, liderazgo, provisión de apoyo y desarrollo profesional. La Figura 2 muestra los componentes del proceso evaluativo en que se aplican los Estándares y sus correspondientes indicadores, evidencias verificadoras y escala de valoración y calificación del desempeño docente:

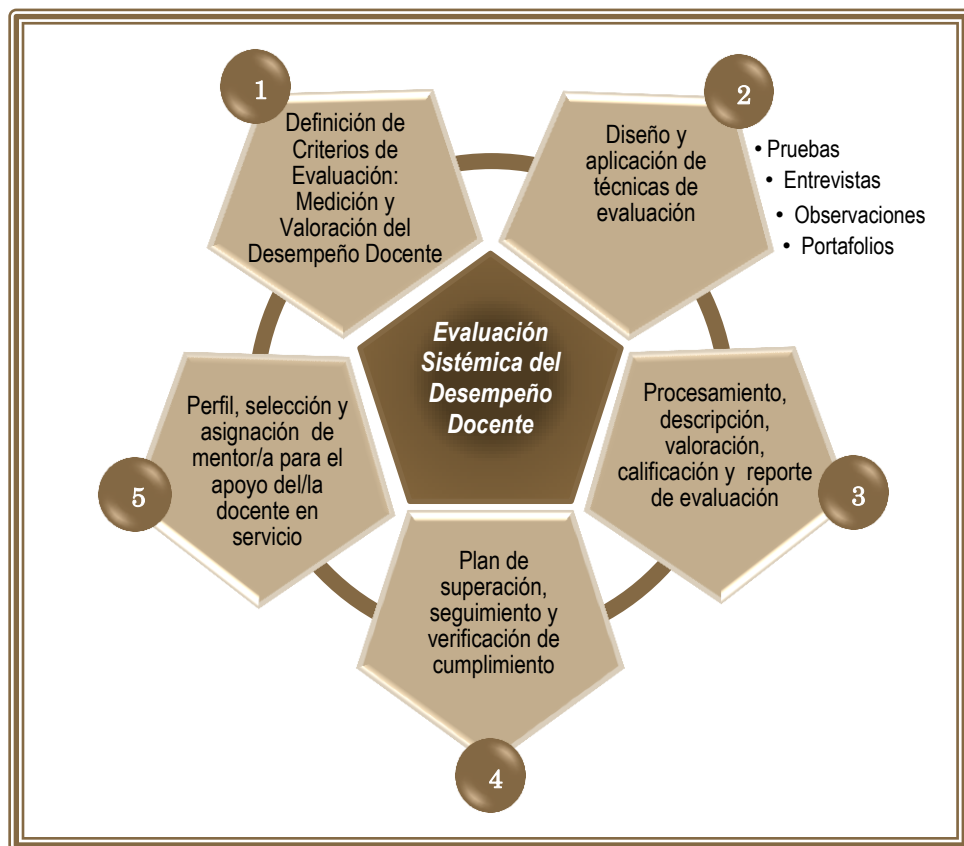


Figura 2: Componentes del Proceso de Evaluación Sistémica del Desempeño Docente.

3.1 Definición de Criterios de Evaluación: Medición y Valoración del Desempeño Docente

“Evaluar es fijar el valor de algo; para hacerlo se requiere efectuar un procedimiento mediante el cual se compara aquello a evaluar respecto de un criterio o patrón determinado.” (Cohen y Franco, 1988.)

Una evaluación sistémica del desempeño docente basada en estándares permite descubrir, operativa y multilateralmente, en qué aspectos de la práctica el/la docente presenta fortalezas y en qué otros manifiesta debilidades. Todo docente sujeto de este proceso, será evaluado y valorado acorde a un esquema de aplicación para todo tipo de cargo, que reúne los siguientes aspectos de la práctica profesional docente:

- **Enfoque de la práctica:** refiere puntualizar el estado de partida de la práctica, considerando fundamentos, el contexto y las necesidades de la educación preuniversitaria, propósitos y metas del servicio docente, relativos a las funciones y responsabilidades que el/la docente desempeña.
- **Desarrollo de la práctica:** actividades que realiza el/la docente, el despliegue de sus competencias, y su coherencia con los recursos y las metodologías, técnicas e instrumentos aplicados.
- **Resultados de la práctica:** cualitativos y cuantitativos; datos que evidencien el cumplimiento de las funciones, responsabilidades y compromisos que atañen al cargo del/la docente, a partir del desarrollo de su práctica, su comparación con el estado de partida y la determinación del nivel de logro de objetivos, originando elementos sobre la sostenibilidad del servicio docente y para las condiciones de su permanencia.
- **Reflexión sobre la práctica:** identificación, medición y valoración, fundamentalmente, de oportunidades de mejora a través del análisis deliberativo del despliegue de la práctica del/la docente, y las implicaciones de los resultados esperados, obtenidos y no obtenidos.
- **Mejora e innovación de la práctica:** implica la caracterización y la apreciación de innovaciones e introducción de mejoras en la práctica propia del sujeto y en el servicio docente del Sistema Educativo Dominicano.

Estos aspectos, están contenidos en forma extensa e integral en los *Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente*, en cuatro dimensiones y once estándares que identifican y describen el conjunto de criterios en cuanto al saber, valorar y las competencias de actuación de los cuales se espera esté dotado el profesional docente de la educación preuniversitaria del país.

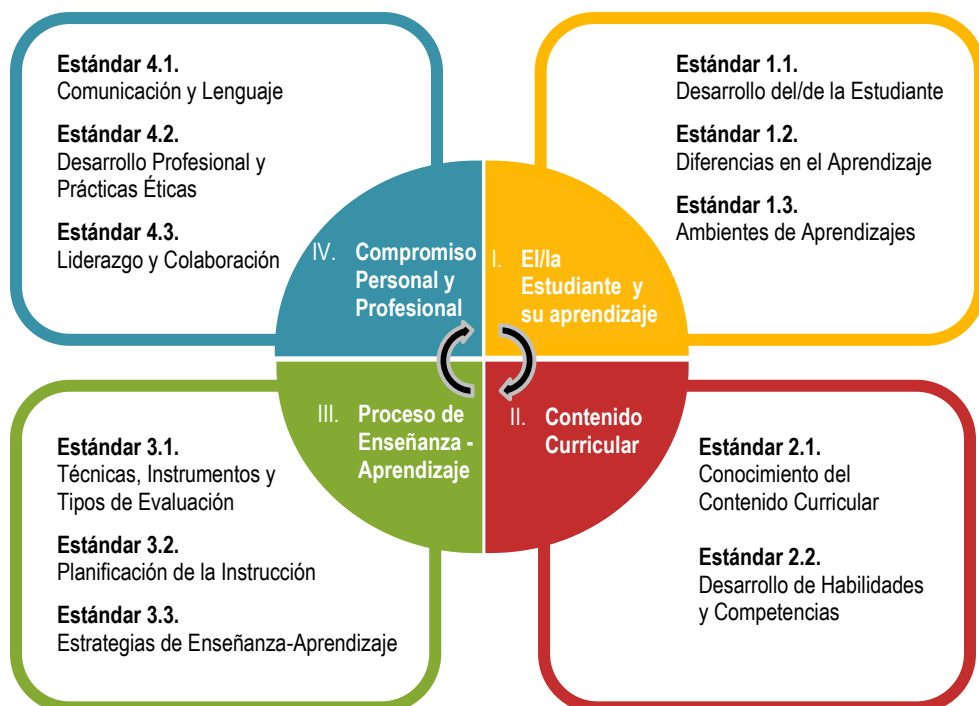


Figura 3: Dimensiones de Profesionalismo y Desempeño Docente, tomado de Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la carrera Docente (VC-DCD, 2014).

Asimismo, dichos estándares se traducen operativamente en los conocimientos, disposiciones actitudinales y conductas de desempeño que se admitirán como revelación válida para verificar su existencia y expresión cuantitativa y cualitativa. Estos se conciben como indicadores y, a continuación, se describen los tres tipos que componen cada uno de los estándares, y la forma cómo se operacionalizan en este proceso evaluativo:

- **Indicadores de Conocimientos Esenciales (ICE):** Se refiere al “conocer y comprender” del docente para realizar las labores educativas que corresponden a su cargo; viabilizan la evaluación de los saberes y las competencias cognitivas sobre las áreas curriculares y/o disciplinares bajo su responsabilidad, así como también el alcance y nivel de actualización de saberes. Estos indicadores son escasamente objeto de medición en este tramo procesual en razón de las garantías de que los mismos son valorados en los tramos anteriores dentro del Sistema de la Carrera Docente. El cumplimiento de estos indicadores podrá ser valorado tanto en las pruebas orientadas para la evaluación que hace el sujeto de sí mismo, la que realiza su supervisor y otros actores en la co y heteroevaluación y las correspondientes revelaciones de los saberes de los y las docentes que se dan con la aplicación de pruebas y en la observación directa de su actuación y de las evidencias generadas.

- **Indicadores de Disposiciones Críticas (IDC):** Están referidos al compromiso ético, responsabilidad social y profesional del docente, y constituyen un eje transversal que condiciona el desarrollo de las funciones y los logros educativos del cargo. Los indicadores de este tipo son objeto de medición en su totalidad, según le sea aplicable al grupo de cargo docente del evaluado, y su cumplimiento podrá ser valorado tanto en las pruebas orientadas para la evaluación que hace el sujeto de sí mismo (autoevaluación) y la que realiza su supervisor; asimismo se podrán valorar mediante la observación directa de evidencias generadas por el evaluado.
- **Indicadores de Desempeño (ID):** Evidencian lo que el/la docente debe hacer basado en lo que conoce, comprende y maneja para cumplir efectivamente las funciones del cargo y lograr los objetivos asumidos. Viabilizan el seguimiento al despliegue de competencias relevantes, ponderación de prácticas innovadoras e inclusivas, uso de las TICs, y la vinculación con la realidad contextual. Al igual que los IDC, todos los ID son objeto de medición y valoración según le sea aplicable al grupo de cargo docente del evaluado. El cumplimiento de los mismos podrá ser valorado tanto en las pruebas orientadas para la evaluación que hace el sujeto de sí mismo, la que realiza su supervisor y en la observación directa de las evidencias generadas en su práctica profesional, y particularmente a partir de su portafolio. Para este último, en la matriz operativa del documento de los Estándares como también en el *Compendio de Especificaciones de Aplicación de los Estándares por Grupo de Cargo del Personal Docente del MINERD*, se presenta un menú de opciones que orientan sobre diferentes medios con que los y las docentes cuentan para verificar el logro de los indicadores. Estas evidencias no son taxativas, es decir, que el cumplimiento de los indicadores no queda limitado a las mismas.

En el marco del Sistema de Carrera Docente, el tramo procesual de evaluación de desempeño debe generar y procesar datos representativos del conjunto de criterios según los cuales se fundamentan juicios en términos de valoración de la calidad y nivel de excelencia del servicio y la función docente. Para esos fines, en esta guía se especifican los indicadores de conocimientos esenciales, disposiciones actitudinales y de desempeño (ver Cuadros 1 al 7) que deberán incluirse (medirse y valorarse) al realizar la evaluación, para establecer y asignar la calificación del desempeño del personal docente en el contexto de la educación preuniversitaria dominicana.

3.2 Diseño y Aplicación de Técnicas Evaluativas

Para la evaluación del desempeño docente se aplicarán diversos métodos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se recopilarán y procesarán datos e informaciones objetivas y subjetivas relevantes que darán cuenta del desempeño del/la docente de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las características contextuales en que se desarrollan las mismas. La aplicación de las referidas

técnicas permite examinar y describir el desarrollo de las prácticas docentes y sus implicaciones en cuanto a gestión, liderazgo y apoyos requeridos, así como la determinación del nivel de profesionalismo verificado y calificado conforme a las evidencias obtenidas. En el Cuadro 1, se identifican los indicadores que corresponden a cada uno de los estándares conforme aplican en la evaluación del desempeño docente.

3.2.1 Pruebas

Los Estándares establecen las bases para el diseño y aplicación de las pruebas referidas a conocimiento del área disciplinar y de gestión que maneja y emplea el/la docente, disposiciones actitudinales y potenciales conductas gestoras, e involucra al propio sujeto evaluado, supervisores y pares docentes. Los indicadores específicos que responden a estas pruebas son los que aparecen en el Cuadro 1.

Cuadro 1: Indicadores Específicos que Aplican para el Diseño de Pruebas en el Proceso de Evaluación Sistemática del Desempeño Docente.

ESTÁNDARES	Diseño de Pruebas		
	INDICADORES		
	Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas	Desempeño
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	N/A	1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.1.10	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3.
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.8, 1.2.10.	1.2.11., 1.2.12., 1.2.13.	1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 1.2.5, 1.2.6.
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.8.	1.3.12, 1.3.13, 1.3.14, 1.3.15, 1.3.16.	1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 1.3.5.
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.12.	2.1.13, 2.1.14, 2.1.15, 2.1.16.	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4., 2.1.5, 2.1.6, 2.1.7
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.9.	2.2.17, 2.2.18, 2.2.19.	2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.6., 2.2.7., 2.2.8.
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	N/A	3.1.18, 3.1.19, 3.1.20, 3.1.21, 3.1.22, 3.1.23	3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8, 3.1.9, 3.1.10.
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.7., 3.2.9	3.2.13, 3.2.14, 3.2.15, 3.2.16.	3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5, 3.2.6.
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.14	3.3.15, 3.3.16, 3.3.17.	3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4, 3.3.5, 3.3.6, 3.3.7, 3.3.8, 3.3.9.
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.9.	4.1.13, 4.1.14, 4.1.15, 4.1.16.	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6.
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.11, 4.2.12.	4.2.13, 4.2.14, 4.2.15, 4.2.16, 4.2.17, 4.2.18.	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7.
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.14.	4.3.17, 4.3.18, 4.3.19, 4.3.20, 4.3.21, 4.3.22, 4.3.23, 4.3.24.	4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.7, 4.3.8, 4.3.9, 4.3.10, 4.3.11.

3.2.2 Entrevistas

Los tres tipos de indicadores se corresponden como referentes para el diseño y aplicación de entrevistas a diferentes actores de la comunidad educativa, en las tres modalidades de la evaluación sistémica del desempeño docente. Es decir, entrevistas dirigidas al evaluado, pares, supervisores, estudiantes y/o personal

supervisado, padres/madres/tutores(as), autoridades y otros miembros de la comunidad educativa. La aplicación de las entrevistas implica que los/las informantes son fuentes legítimas y válidas para suministrar datos que corresponden a algunos de los tipos de indicadores.

Las especificaciones de aplicación de los Estándares para la entrevista se despliegan en función de los tres tipos de indicadores y la población a la que va dirigida. En el caso particular de los indicadores de *conocimientos esenciales*, sólo corresponde la aplicación para tres de los estándares, según se especifica en el Cuadro 2 que sigue:

Cuadro 2. Indicadores Específicos de Conocimientos Esenciales que Aplican para las Entrevistas en el Proceso de Evaluación Sistémica de Desempeño Docente.

ESTÁNDARES	Indicadores de Conocimientos Esenciales	Entrevista POBLACIÓN			
		Estudiantes o Supervisados	Par(es)	Supervisores	APMAE
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.8.	x	x	x	x
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.9.	x	N/A	N/A	N/A
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.14	x	x	x	x

Nota: X indica que aplica para esa población; N/A indica que no aplican para esa población.

Los indicadores de *disposiciones actitudinales críticas* y *desempeño* a considerarse en el diseño y la aplicación de entrevistas se muestran en los respectivos Cuadros 3 y 4:

Cuadro 3. Indicadores Específicos de Disposiciones Actitudinales Críticas que Aplican para las Entrevistas en el Proceso de Evaluación Sistémica de Desempeño Docente.

ESTÁNDARES	Indicadores de Disposiciones Críticas	Entrevista POBLACIÓN			
		Estudiantes o Supervisados	Par(es)	Supervisores	APMAE
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.7, 1.1.9	x	N/A	N/A	N/A
	1.1.10.		x	N/A	x
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.11, 1.2.12., 1.2.13	x	N/A	N/A	N/A
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.12, 1.3.14, 1.3.15, 1.3.16.	x	x	x	x
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias	2.2.18.	N/A	x	N/A	N/A
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.18, 3.1.20.	x	N/A	N/A	N/A
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.14.	x	x	x	x
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.17.	x	N/A	N/A	N/A
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.13.	x	N/A	N/A	N/A
	4.3.18.	x	N/A	N/A	x
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.19.	N/A	x	N/A	N/A
	4.3.21.	x	x	x	N/A
	4.3.23, 4.3.24.	x	x	x	x

Nota: X indica que aplica para esa población; N/A indica que no aplican para esa población.

Cuadro 4. Indicadores Específicos de Desempeño que Aplican para las Entrevistas en el Proceso de Evaluación Sistémica de Desempeño Docente.

ESTÁNDARES	Indicadores de Desempeño	Entrevista			
		POBLACIÓN			
		Estudiantes o Supervisados	Par(es)	Supervisores	APMAE
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.1.	x	x	x	N/A
	1.2.2.	x	x	x	N/A
	1.2.6.	x	x	x	N/A
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.1.	x	x	N/A	x
	1.3.2.	x	N/A	N/A	N/A
	1.3.3.	x	x	N/A	x
	1.3.5.	x	N/A	N/A	N/A
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular	2.1.2, 2.1.3, 2.1.7	x	N/A	N/A	N/A
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.2.	x	N/A	N/A	N/A
	2.2.3.	x	N/A	N/A	N/A
	2.2.4.	x	N/A	N/A	N/A
	2.2.5.	x	N/A	N/A	N/A
	2.2.7.	x	N/A	N/A	N/A
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.3.	N/A	x	x	N/A
	3.1.4.	x	N/A	N/A	N/A
	3.1.8.	x	N/A	N/A	N/A
	3.1.9.	x	N/A	N/A	N/A
	3.1.10.	N/A	x	x	N/A
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.1.	x	x	x	N/A
	3.2.3.	x	N/A	N/A	N/A
	3.2.5.	N/A	x	N/A	N/A
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.2.	N/A	x	N/A	N/A
	3.3.3.	x	N/A	N/A	N/A
	3.3.4.	x	N/A	N/A	N/A
	3.3.5.	N/A	x	x	x
	3.3.6.	x	N/A	N/A	N/A
	3.3.7.	x	N/A	N/A	N/A
	3.3.8.	x	N/A	N/A	N/A
	3.3.9.	x	N/A	N/A	N/A
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.13.	x	N/A	N/A	N/A
	4.1.14.	x	N/A	N/A	N/A
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.3.	N/A	x	N/A	N/A
	4.2.4.	N/A	x	N/A	N/A
	4.2.5.	N/A	x	x	N/A
	4.2.6.	x		N/A	x
	4.2.7.	N/A	x	N/A	N/A
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.1.	N/A	x	N/A	N/A
	4.3.2.	N/A	x	x	N/A
	4.3.3.	N/A	x	x	N/A
	4.3.4.	x	N/A	N/A	x
	4.3.5.	N/A	x	N/A	N/A
	4.3.6.	N/A	x	N/A	N/A
	4.3.7.	x	x	N/A	x
	4.3.8.	N/A	x	N/A	N/A
	4.3.9.	x	x	x	x
	4.3.10.	x	x	x	x
	4.3.11.	x	x	x	x

Nota: X indica que aplica para esa población; N/A indica que no aplican para esa población.

3.2.3 Observaciones

Esta técnica está destinada a registrar el despliegue de las actuaciones, procedimientos y hechos generados por los/las docentes al realizar sus funciones, como revelación inequívoca de su desempeño. Es un registro contextualizado (espacial, temporal y socioculturalmente) que recoge y combina las acciones y reacciones o resultados que se producen como parte de y atribuibles al desempeño, aportando valiosos elementos de la realidad para sustentar la ponderación y calificación del desempeño docente.

Como proceso sistemático la técnica de observación se puede auxiliar de equipos tecnológicos (cámaras fotográficas o videográficas, grabadora, otros dispositivos electrónicos) o bien de pautas o listas de aspectos o elementos en que se centrará la observación de acuerdo con los objetivos, contenido, actores involucrados, escenario y dinámica como tiene lugar lo observado.

En términos específicos, el conjunto de indicadores, en sus tres tipos, en que debe centrarse la observación de actuaciones, procedimientos y hechos dentro de cada uno de los estándares, se identifican en el Cuadro 5.

Cuadro 5: Indicadores Específicos que Aplican para la Observación en el Proceso de Evaluación Sistemática de Desempeño Docente

ESTÁNDARES	Observaciones		
	INDICADORES		
	Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas	Conductas de Desempeño
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	N/A	1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.1.10	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3.
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.8, 1.2.10.	1.2.11, 1.2.12, 1.2.13	1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 1.2.5, 1.2.6.
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.8.	1.3.12, 1.3.13, 1.3.14, 1.3.15, 1.3.16.	1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 1.3.5, 1.3.6, 1.3.7
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.12.	2.1.13, 2.1.14, 2.1.15, 2.1.16.	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.5, 2.1.6, 2.1.7
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.29.	2.2.17, 2.2.18, 2.2.19.	2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6, 2.2.7, 2.2.8.
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	N/A	3.1.18, 3.1.19, 3.1.20, 3.1.21, 3.1.22, 3.1.23	3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8, 3.1.9.
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.7.	3.2.13, 3.2.14, 3.2.15, 3.2.16.	3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5, 3.2.6.
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.14	3.3.15, 3.3.16, 3.3.17	3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4, 3.3.5, 3.3.6, 3.3.7, 3.3.8, 3.3.9.
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.9.	4.1.13, 4.1.14, 4.1.15, 4.1.16.	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6.
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.11., 4.2.12.	4.2.13, 4.2.14, 4.2.15, 4.2.16, 4.2.17, 4.2.18.	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7.
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.14.	4.3.17, 4.3.18, 4.3.19, 4.3.20, 4.3.21, 4.3.22, 4.3.23, 4.3.24.	4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.7, 4.3.8, 4.3.9, 4.3.10, 4.3.11.

3.2.4 Portafolio de Evidencias de Prácticas Innovadoras y Logros de Aprendizaje

Si bien los juicios valorativos del propio docente y de la comunidad educativa sobre la labor y desempeño docente son significativos como parte del proceso evaluativo, deben ser complementados con otras técnicas de aplicación longitudinal y concurrente respecto al desarrollo de la labor docente. Para esos fines, el uso del portafolio permite identificar y fundamentar juicios y otras evidencias sobre lo que acontece en el desarrollo del ejercicio profesional del docente. El portafolio se concibe como el conjunto de evidencias elegidas intencionalmente mediante las cuales se explicita el desarrollo tanto de los procesos como de los resultados de aprendizajes y en su desempeño profesional.

Su principal objetivo es verificar la eficacia y eficiencia del desempeño que muestran justificadamente el alcance y la calidad del ejercicio profesional del docente. Valora entre otros aspectos, la pertinencia y relevancia de la reflexión y la autoevaluación del docente como una oportunidad para demostrar la calidad de su trabajo, avances y progreso en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como en su práctica profesional. Es una oportunidad valiosa para indagar sobre las reflexiones, autocrítica y pensamientos del docente sobre el trabajo que realiza, así como también los métodos, alternativas y recursos en el ejercicio de sus funciones y tareas que no necesariamente se ven reflejadas en el aula.

El portafolio permite evaluar el desempeño del quehacer docente que es considerado como una actividad de múltiples dimensiones. Admite reunir diversas evidencias como: experiencias sobre reflexión y autocrítica de su práctica docente (qué sucedió, hizo, vio y se escribió; del proceso de enseñanza-aprendizaje y otros procesos), descubrir que lo realizado tiene significado para cambiar acciones en el futuro; en el caso de Maestros(as), demostración tangible de cómo se han alcanzado los aprendizajes en contextos peculiares, diversos y heterogéneos (planificaciones, registros de aula, etcétera); necesidades educativas resueltas, incluidas las diferencias de aprendizajes, identificación de situaciones particulares atendidas con profesionalismo de lo que debe hacerse a continuación, las oportunidades de aprendizaje y cómo satisfacerlas, registros de situaciones significativas que evidencien los avances en un ciclo o período escolar (trabajos y producciones prácticos y documental de investigación de los/las estudiantes, carpetas de aprendizaje, evaluaciones de tareas y exámenes de logros de aprendizajes, grabaciones de clases innovadoras, exposiciones y eventos dentro y fuera del salón de clase) y planes de mejoras de su práctica profesional, rendimientos de los/las estudiantes y ayuda en aspectos conductuales.

El siguiente Cuadro 6 identifica los indicadores que, dentro de cada Estándar, aplican para la evaluación de evidencias del portafolio.

Cuadro 6: Indicadores Específicos que Aplican para la Preparación, Reporte y Valoración de Portafolios en el Proceso de Evaluación Sistemática de Desempeño Docente.

ESTÁNDARES	Portafolio de Evidencias		
	INDICADORES		
	Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas	Conductas de Desempeño
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.4, 1.1.6.	1.1.7, 1.1.9, 1.1.10.	1.1.1, 1.1.2
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.7, 1.2.8, 1.2.9., 1.2.10.	1.2.11., 1.2.12.	1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 1.2.6.
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.8, 1.3.10, 1.3.11.	1.3.12, 1.3.14.	1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.5, 1.3.6, 1.3.7.
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.8, 2.1.9, 2.1.11.	2.1.13, 2.1.14, 2.1.16.	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.6.
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.9, 2.2.10, 2.2.11, 2.2.12, 2.2.13, 2.2.15, 2.2.16.	2.2.17, 2.2.19.	2.2.1, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.6, 2.2.7.
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.11, 3.1.12, 3.1.13, 3.1.14, 3.1.15, 3.1.16, 3.1.17.	3.1.18, 3.1.19, 3.1.20, 3.1.21, 3.1.22, 3.1.23.	3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.9.
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.7, 3.2.8, 3.2.20, 3.2.11, 3.2.12.	3.2.13, 3.2.14, 3.2.15, 3.2.16.	3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.6.
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.19, 3.3.11, 3.3.12, 3.3.13, 3.3.14.	3.3.15, 3.3.16, 3.3.17.	3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4, 3.3.6, 3.3.8.
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.7, 4.1.8, 4.1.9, 4.1.10, 4.1.11.	4.1.13, 4.1.14, 4.1.15, 4.1.16.	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.5, 4.1.6.
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.8, 4.2.9, 4.2.11.	4.2.13, 4.2.14, 4.2.15, 4.2.17.	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7.
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.12, 4.3.13, 4.3.14, 4.3.15.	4.3.17, 4.3.18, 4.3.19, 4.3.20, 4.3.22, 4.3.24.	4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.7.

3.3 Procesamiento, Descripción, Valoración, Calificación y Reporte de Evaluación

Como referente básico para la evaluación del servicio y la función docente, el documento de Estándares provee una escala y formato para valorar y calificar el desempeño del personal docente en todos los cargos y categorías vigentes. Se ha previsto que la valoración del referido desempeño se realice y atribuya en términos individuales o colectivos, calculada y expresada dentro de una visión positivista-cuantitativa a la que corresponde una traducción cualitativa en cada caso. La Comisión MINERD-ADP para la Evaluación del Desempeño Docente 2014-2015, revisó y ajustó la Escala de Valoración y Calificación de los Estándares para adecuarla a los criterios acordados para la evaluación del desempeño docente. La Figura 3 muestra la referida escala adoptada para los fines y efectos de esta guía.

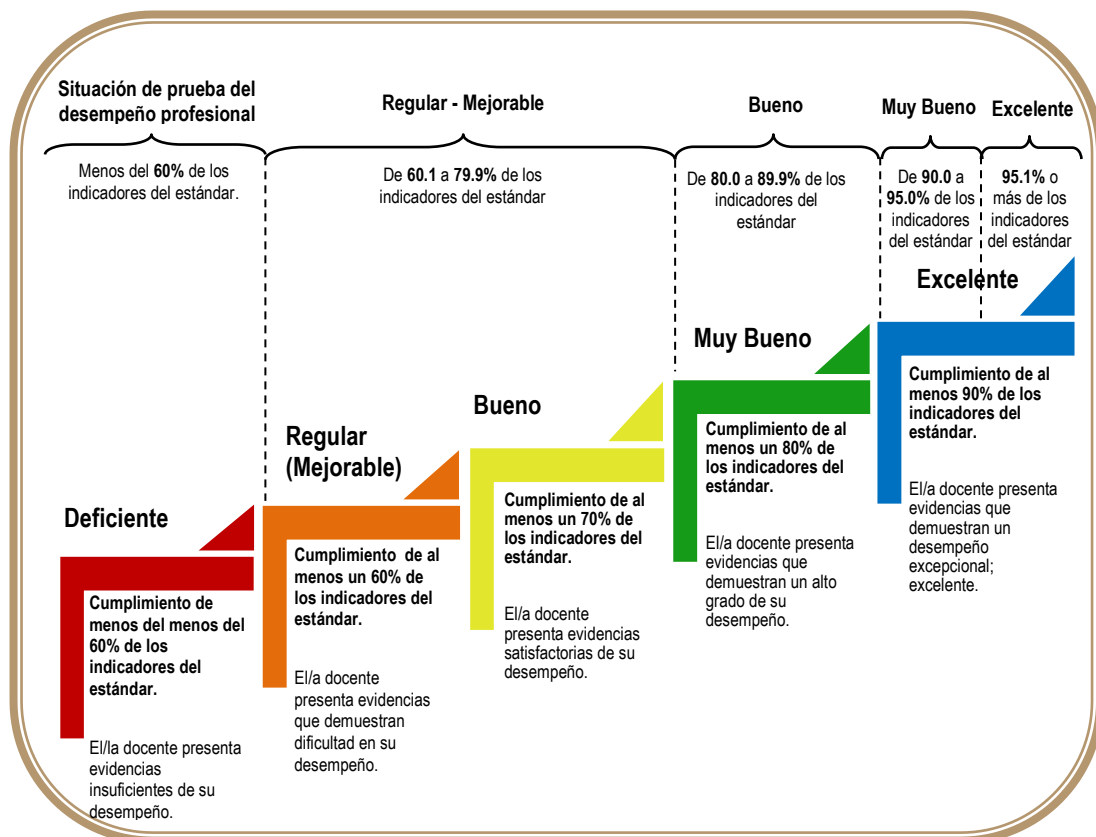


Figura 4: Escala adaptada de conformidad con lo acordado por la Comisión MINERD-ADP para la Evaluación del Desempeño Docente 2014-2015.

Una descripción sintética de la traducción cualitativa de esta escala, empleada para efectos de aplicación de los resultados de la evaluación es como sigue:

- **Deficiente:** El/la docente presenta evidencias representativas de su desempeño que reflejan el cumplimiento insuficiente de los Estándares (por debajo de un 60%), y por tanto que el nivel de desempeño de sus funciones no alcanza los parámetros mínimos esperados para el cargo.
- **Mejorable:** El/la docente exhibe evidencias de desempeño que revelan un cumplimiento relativamente deficitario de los Estándares (entre 60 y 79.9%). Aunque por lo general realiza sus funciones con logros que alcanzan parámetros establecidos para su cargo, los resultados de la evaluación destacan claramente la necesidad de encaminar esfuerzos hacia lograr avances en áreas deficitarias, así como en un mayor desarrollo y perfeccionamiento profesional, para lo cual se formulan recomendaciones que pueden incluir formación en servicio conjuntamente con acompañamiento y orientación profesional, durante un período de tiempo establecido.

- **Bueno:** El/la docente muestra claras evidencias de un desempeño satisfactorio de sus funciones, así como cumplimiento convencionalmente apropiado de los Estándares en lo que concierne a su cargo (entre 80 y 89.9%). Dicho desempeño es revelador de unos saberes y disposiciones actitudinales que se corresponden con los requerimientos cuantitativos y cualitativos promedio del cargo y categoría docente que ostenta. Sin embargo, aún existen desviaciones y áreas de crecimiento cuya atención se recomienda en procura de alcanzar mayores desempeños y desarrollo profesional.
- **Muy Bueno:** El/la docente presenta evidencias que demuestran un alto grado de cumplimiento de los Estándares en su desempeño (entre 90 y 95%). Mantiene niveles de eficacia, eficiencia y relevancia en su trabajo por encima del promedio requerido y, por tanto, el nivel del cumplimiento de los estándares se ubica en el rango superior de las expectativas. Provee claras evidencias de su disposición e interés por aprender y aplicar sus saberes en la mejora de su desempeño, y tanto pares como supervisores le reconocen su compromiso y colaboración con el logro de metas colectivas en el contexto en que desempeña sus funciones.
- **Excelente:** El/la docente presenta evidencias de un desempeño excepcional de sus funciones y compromiso con la calidad educativa. Los niveles de efectividad, eficiencia e impacto de su actuación laboral sobrepasan las expectativas respecto al cumplimiento de los Estándares (sobre un 95%). Demuestra estar sólidamente dotado de un amplio repertorio de saberes y destrezas consistentes para su efectiva aplicación,
- que se traducen en logros cuantitativos y cualitativos sobresalientes en su labor educativa. De igual manera, la comunidad educativa le reconoce sus notables contribuciones, así como su compromiso y responsabilidad con el desarrollo la profesión docente.

3.4 Plan de Superación, Seguimiento y Verificación de Cumplimiento

Los resultados de la evaluación del desempeño de las funciones docentes ponen en evidencia las fortalezas y debilidades en el cumplimiento de las respectivas responsabilidades por parte del personal docente en el sistema educativo preuniversitario.

Como componente del tramo de Evaluación del Desempeño, el Plan de Superación se refiere al diseño y ejecución de un conjunto integrado de iniciativas orientadas a proveer al la docente en servicio de las oportunidades, recursos y apoyo para que pueda superar las debilidades y deficiencias reveladas por los resultados de la evaluación del desempeño.

Si bien el Plan de Superación tiene un carácter de estrategia general, el componente adquiere un perfil específico cuando su formulación se concibe como un programa para responder a las recomendaciones derivadas de la evaluación y en función de una tipificación del estado del desempeño docente. Además, la amplitud e intensidad del programa específico de superación estarán determinadas por la magnitud y complejidad de las deficiencias reveladas por los resultados de la evaluación.

En este sentido, la formulación del programa implica la selección, secuenciación e implementación de acciones de capacitación, mentoría y provisión de apoyos materiales y tecnológicos sistemáticos que garanticen el desarrollo de prácticas educativas efectivas, innovadoras y pertinentes en los procesos a cargo del/la docente en el marco institucional. Por tal razón, dicho Plan convertido en Programa de Superación, está caracterizado como un componente articulador que:

- Promueve y estimula la superación continua de los/las docentes que hayan tenido resultados hasta o por debajo del nivel satisfactorio en la evaluación del desempeño.
- Es el medio a través del cual el MINERD provee acompañamiento de mentoría, apoyo y monitoreo evaluativo al grupo de docentes que lo necesitan en función de su desempeño.
- Compromete a los/las docentes a reflexionar sobre su práctica profesional, analizar la manera como realizan sus funciones encontradas deficitarias en la evaluación del desempeño, y tomar decisiones innovadoras.
- Viabiliza la promoción horizontal dentro del Sistema de la Carrera Docente, promoviendo a los docentes con altos desempeños para asumir roles que potencian su profesionalismo docente y mejoran su estatus.
- Constituye el mecanismo programático para encausar el mejoramiento continuo que responde a las recomendaciones derivadas de la evaluación del desempeño el Sistema Educativo Preuniversitario Dominicano.
- Rompe la cultura de aislamiento de los procesos que se desarrollan en las instituciones educativas, especialmente en el aula, posibilita incorporar a la práctica profesional la cultura evaluativa, combinando la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación.

En el marco de lo contemplado en esta guía, se plantea que deberá entrar al Plan de Superación todo/a docente que no alcance el 80% de los estándares; es decir, que haya sido calificado entre deficiente y bueno en el desempeño de sus funciones. Asimismo, se deberá prestar especial atención a las deficiencias que limiten el cumplimiento de los objetivos curriculares (aprendizajes estudiantiles) sin descuidar otras que afecten el desarrollo de las funciones de su cargo.

El desarrollo del Programa de Superación deberá diseñarse e instrumentarse de tal forma que su ejecución vaya mostrando evidencias sobre el estado de las áreas de desempeño deficitario. Este programa tendrá un rol clave el/la mentor que acompañará y dará seguimiento al docente sujeto de la mentoría. De igual manera, este rol del/la mentor(a) será complementado con la labor de monitoreo evaluativo que se llevará en cada caso.

Como parte del desarrollo del programa de mentoría, deberán cumplirse tareas claves como:

- a) Inicialmente, el/la mentor(a) analizará junto al/la docente sujeto de la mentoría las deficiencias que han sido establecidas a partir de la evaluación, identificarán las áreas específicas del desempeño que afectan, y en función de esto definirán los objetivos y la estrategia del trabajo para superarlas.
- b) El/la mentor(a) se asegurará de formular, conjuntamente con el/la docente en mentoría, un programa de trabajo contextualizado y centrado en las acciones cuya implementación garantice la superación de las deficiencias.
- c) En concurrencia con el desarrollo del programa de mentoría, debe llevarse un proceso de monitoreo y evaluación que rinda cuenta sobre los avances que se están logrando, así como los retrasos registrados y obstáculos encontrados en dicho proceso. Esto incluye la determinación de necesidades y posibilidades de intervención complementaria oportuna para viabilizar e impulsar la ejecución exitosa del Programa de Superación de las deficiencias que motivaron la intervención de mentoría.

Terminada la implementación del Programa de Superación, recibido tanto el informe de mentoría como el portafolio del docente sujeto de la misma, se procederá a verificar si las recomendaciones derivadas de la evaluación del desempeño fueron atendidas y, consecuentemente, si las deficiencias han sido superadas, todo lo cual puede implicar la aplicación de instrumentos (cuestionarios, pautas de entrevista, rúbrica de evaluación, etcétera), según se requiera para la correspondiente decisión de gestión institucional.

3.5 Mentoría, Perfil del/la Mentor(a), su Selección y Asignación para el Acompañamiento, Orientación y Apoyo del/la Docente en Servicio

En el marco de esta guía específica, el concepto de mentoría docente se refiere al acompañamiento, orientación y apoyo focalizado que se provee al/a la docente en servicio con el propósito de superar deficiencias reveladas por los resultados de la evaluación del desempeño. Se concibe y organiza para responder y viabilizar la ejecución efectiva del programa de superación que se formula a partir de los resultados específicos de la referida evaluación del desempeño.

La acción de mentoría garantiza, además del acompañamiento y la orientación, la necesaria retroalimentación continua y sistemática en el contexto en que se desempeña el sujeto que recibe la mentoría. Incluye diálogo y reflexión conjunta mentor-mentorado sobre su práctica docente y en función de los aspectos deficitarios a superar previstos en el programa específico de mentoría elaborado y aprobado en cada caso.

Asimismo, y de acuerdo con la visión de Medrano (2009), la experiencia de desempeño profesional en aula y otros ámbitos de la gestión docente es un factor clave del perfil a tener presente para la selección del/la mentor(a). Además, esta característica se fortalece si está acompañada de fluidez y asertividad en la comunicación verbal y escrita, una sólida capacidad para transferir a otros sus conocimientos y destrezas, así como para permear a otros de su propia actitud laboriosa y motivadora hacia el logro de metas de calidad en el desempeño profesional docente.

Las principales funciones que habrá de desempeñar el/la mentor(a) en el proceso de acompañamiento, orientación y apoyo del/la docente en servicio son:

1. Dirigir la elaboración del programa de mentoría concebido en el marco del Plan Nacional de Mentoría Docente, e impulsar su implementación, preparar y someter reportes de avance trimestrales en estrecha coordinación y colaboración con la dirección del centro educativo en que labora el/la docente en mentoría.
2. Acompañar sistemáticamente las actividades de ejecución del programa de mentoría del/la docente, orientando las acciones de diagnóstico, planificación y desarrollo de actividades en el marco del cumplimiento de sus funciones del sujeto de la mentoría.
3. Servir de soporte real y cercano al/la docente sujeto de la mentoría en el marco de su labor educativa y promover en él/ella una actitud de cambio y de autoformación.
4. Observar, describir y sistematizar evidencias de las disposiciones, compromiso y conductas de acciones colaborativas como base de la retroalimentación reflexiva que contribuye a la superación personal.
5. Promover el desarrollo de ambientes y prácticas eficaces de enseñanza-aprendizaje y de gestión educativa innovadora.
6. Promover e impulsar un profundo manejo del enfoque pedagógico, la gestión educativa y la estructura curricular de la educación preuniversitaria, así como las aspiraciones de logros cualitativos en su aplicación.
7. Apoyar la elaboración y aplicación de estrategias, técnicas e instrumentos innovadores y optimizadores de procesos de gestión de enseñanza-aprendizaje y otros, con particular énfasis en las funciones propias del sujeto en mentoría.

8. Gestionar iniciativas y participar en acciones formativas en manejo de los Estándares y procesos de mentoría de docentes en servicio.
9. Revisar programaciones, agendas de ejecución y reportes de resultados organizados y realizados por el/la docente en mentoría, y proveer la retroalimentación pertinente.
10. Mantener una relación de armonía, diálogo empático y amplia colaboración con el/la docente en mentoría y su supervisor(a) inmediato(a).
11. Diseñar y aplicar estrategias e instrumentos de seguimiento, evaluación y reporte sobre el desarrollo de programas de mentorías.
12. Formular y someter recomendaciones para sustentar decisiones respecto a los resultados intermedios y finales del programa de mentoría.

En el Cuadro 7, se describen las competencias en función de las cuales deberá realizar para la selección y asignación del/la mentor/a que habrá de acompañar y apoyar al/la docente en servicio cuyos resultados de evaluación de su desempeño resultaron deficitarios.

Cuadro 7: Conductas de Competencias Relevantes para la Definición del Perfil del/la Mentor(a) en Armonía con los Estándares.

ESTANDAR	CONDUCTAS DE COMPETENCIAS RELEVANTES
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante	▪ Conocimiento y dominio de las diferentes teorías psicopedagógicas relacionadas con formación y educación de adultos profesionales. ▪ Conocimiento y comprensión de la etapa del desarrollo profesional del sujeto en mentoría para proveerle asesoría precisa en relación a la función que desempeña en la instancia educativa. ▪ Destrezas y amplia experiencia práctica en la realización de diagnósticos para identificar las fortalezas y debilidades del sujeto en mentoría, como base para determinar y sugerir alternativas que atiendan efectivamente las necesidades y deficiencias que puedan impactar el desarrollo integral de los/las estudiantes. ▪ Capacidad para atender pertinentemente las inquietudes y expectativas del sujeto en mentoría, posibilitando el desarrollo de procesos, de acuerdo con las funciones que desempeña y centrado en el desarrollo educativo preuniversitario. ▪ Comprensión de los posicionamientos teórico-prácticos sobre enfoques del aprendizaje de adultos, y de las acciones idóneas para transferirlos, de forma efectiva al sujeto en mentoría.
1.2. Diferencias en el Aprendizaje	▪ Profundo dominio del área o áreas formativas deficitarias, en función de los Estándares, mostradas por el/la docente en mentoría. ▪ Capacidad para reorientar al sujeto en mentoría sobre cómo desarrollar procesos educativos eficaces para superar sus deficiencias (ejemplo: atención a la diversidad, ritmos de aprendizajes, inclusión). ▪ Dominio de técnicas y estrategias psicopedagógicas que promueven el aprendizaje según diversos estilos, habilidades y actitudes.

Cuadro 7: Conductas de Competencias Relevantes para la Definición del Perfil del/la Mentor(a) en Armonía con los Estándares.

ESTANDAR	CONDUCTAS DE COMPETENCIAS RELEVANTES
1.3. Ambientes de Aprendizajes	▪ Amplio conocimiento de las teorías educativas y modelos pedagógicos relacionados con la formación de adultos profesionales que le permitan generar diferentes tipos de ambientes de aprendizaje y fomentar procesos de autoformación y desarrollo profesional eficaces. ▪ Capacidad para identificar, comprender y aplicar nuevos paradigmas de la educación sobre diversos ambientes de aprendizajes y diferentes niveles de enseñanza. ▪ Capacidad para promover y estimular el cumplimiento de las normas de convivencias y el uso eficiente del tiempo en el desempeño de funciones educativas. ▪ Habilidad para orientar y apoyar el diseño, preparación y puesta en uso de ambientes de aprendizaje apropiados y coherentes con las necesidades del contexto socioeducativo, donde desarrolla su labor el/la sujeto en mentoría. ▪ Capacidad para proporcionar apoyo y asesoría en una relación empática con el/la docente en mentoría, en términos del uso de estrategias de autoformación y desarrollo profesional.
2.1 Conocimiento del Contenido Curricular	▪ Capacidad para identificar deficiencias curriculares y proporcionar apoyo pertinente al sujeto en mentoría orientados a mejorar su desempeño en las áreas detectadas. ▪ Experticia para conducir con seguridad y fluidez al sujeto en mentoría hacia la comprensión de situaciones y problemáticas relacionadas a las funciones y procesos curriculares en los cual se desempeña. ▪ Capacidad para observar y relacionar adecuadamente la correspondencia de las actividades programáticas que realiza el/la docente en mentoría, con el desarrollo curricular del nivel educativo en que presta sus servicios.
2.2 Desarrollo de Habilidades y Competencias	▪ Capacidad para diseñar y promover la aplicación de estrategias didácticas y pedagógicas que potencien la efectividad del/la docente en mentoría en el desempeño de sus funciones. ▪ Conocimiento y habilidad en la aplicación de técnicas, estrategias y dinámicas de grupales que viabilizan el cumplimiento de las funciones de mentoría de manera eficaz y eficiente. ▪ Capacidad para seleccionar y adecuar técnicas de trabajos grupales a las necesidades del sujeto en mentoría.
3.1 Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación	▪ Conocimiento y dominio de diferentes técnicas e instrumentos, tales como el portafolio, la observación y la entrevista que le habilitan para evaluar válida y fiablemente los avances logrados a través de las actividades de mentoría. ▪ Habilidad para orientar al sujeto en mentoría en la identificación y aplicación de diferentes tipos evaluación (diagnósticas, sumativa y formativa), en función a los enfoques didácticos y pedagógicos del currículo. ▪ Capacidad para diseñar y desarrollar portafolios y guías de observación del trabajo que realiza con el/la docente en mentoría. ▪ Capacidad para autoevaluar constantemente su trabajo, evaluar conjuntamente con el/la docente en mentoría, así como para utilizar los resultados de la evaluación para comparar el nivel de desempeño deseado y esperado en el marco del programa de mentoría. ▪ Habilidad para analizar, conjuntamente con el docente sujeto de la mentoría, los aciertos y desaciertos en el desarrollo del programa. ▪ Capacidad para acompañar el diseño de instrumentos evaluativos que el/la docente en mentoría aplica en la evaluación de los procesos a su cargo. ▪ Habilidad para organizar y desarrollar talleres y planes de mejora, a partir de los resultados de las evaluaciones aplicadas en el desarrollo del programa de mentoría.

Cuadro 7: Conductas de Competencias Relevantes para la Definición del Perfil del/la Mentor(a) en Armonía con los Estándares.

ESTANDAR	CONDUCTAS DE COMPETENCIAS RELEVANTES
3.2 Planificación de la Enseñanza	▪ Conocimiento y comprensión de los diferentes aspectos que componen la planificación efectiva en el desarrollo de procesos educativos. ▪ Habilidad para diseñar y elaborar su programa de mentoría en función a los conocimientos, destrezas y actitudes que tiene el docente en mentoría, y de planificar sus intervenciones para ayudar a superar las dificultades y deficiencia que éste presentó en la evaluación sistémica del desempeño. ▪ Habilidad para ajustar el programa de mentoría, de acuerdo a las características del contexto de la instancia educativa donde se desempeña el-sujeto en mentoría. ▪ Capacidad para acompañar y asesorar al sujeto en mentoría en el diseño, elaboración y revisión de proyectos educativos y planificaciones, en coherencia a los lineamientos del Currículo, de las políticas educativas vigentes y la diversidad de necesidades que presenta la educación pública preuniversitaria. ▪ Capacidad para elaborar y presentar propuestas de mejora que posibiliten el desarrollo profesional del sujeto en mentoría. ▪ Capacidad para identificar y seleccionar los diferentes enfoques de competencias curriculares, y para ofrecer asesoría efectiva al docente sujeto en mentoría para su aplicación. ▪ Habilidad para gestionar, junto al sujeto en mentoría, las adecuaciones, recursos y medios educativos que garanticen la eficiencia y -eficacia en el desempeño.
3.3 Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	▪ Dominio de un amplio repertorio de estrategias didácticas y pedagógicas, y capacidad para transferirlas eficientemente al docente en mentoría. ▪ Habilidad para identificar y aplicar técnicas innovadoras de enseñanza, apropiadas según niveles educativos y áreas disciplinarias de su desempeño. ▪ Capacidad para utilizar de manera óptima medios y recursos (tecnológicos, logísticos, tiempo) en la implementación del programa de mentoría ▪ Capacidad para adecuar y ajustar estrategias y técnicas de trabajo de acuerdo con las condiciones del medio donde se desarrollan las actividades y con características personales del docente en mentoría.
4.1 Comunicación y Lenguaje	▪ Conocimiento y manejo de los medios de comunicación, normas del lenguaje y otros sistemas simbólicos, y de su utilización de manera correcta en su ejercicio profesional. ▪ Capacidad para comunicar ideas al/la docente sujeto de la mentoría manera efectiva de manera no verbal, oral y escrita al sujeto en mentoría, posibilitando una comunicación fluida, clara y precisa. ▪ Habilidad para reflexionar y comunicarse críticamente sobre sus conocimientos y experiencias formativas (consciencia de lo que sabe). ▪ Capacidad para diseñar informes, construir propuestas de mejora y reportar las lecciones aprendidas en el desarrollo del programa de mentoría. ▪ Habilidad para comprender e interpretar documentos y trabajos con el fin de valorarlo tomando en cuenta la situación del contexto donde labora el sujeto en mentoría. ▪ Capacidad para utilizar un lenguaje claro y preciso en sus interacciones con el docente sujeto en mentoría. ▪ Reorienta y motiva al sujeto en mentoría para que utilice de manera efectiva y adecuada el lenguaje, y de utilizar una comunicación eficaz en los procesos que desarrolla como parte de sus funciones. ▪ Capacidad para analizar crítica y sistémicamente informaciones acerca de los resultados de las evaluaciones que comunica y comparte con el docente sujeto en mentoría.

Cuadro 7: Conductas de Competencias Relevantes para la Definición del Perfil del/la Mentor(a) en Armonía con los Estándares.

ESTANDAR	CONDUCTAS DE COMPETENCIAS RELEVANTES
4.2 Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas	▪ Capacidad para diseñar e implementar estrategias de evaluación del trabajo realizado en la implementación del programa de mentoría, dirigidas a mejorar su propio desempeño y el del sujeto en mentoría. ▪ Habilidad para conducir sus intervenciones, los encuentros y/o reuniones que se desarrollan en la instancia educativa donde realiza la mentoría con respeto y prudencia. ▪ Capacidad para aconsejar y asesorar para que el docente sujeto en mentoría descubra su verdadero potencial y readecue sus prácticas profesionales para el logro de metas de superación. ▪ Habilidad para mediar en diversas situaciones conflictivas que pueden darse en el desarrollo de los procesos relacionados con la mentoría. ▪ Capacidad para reconocer y aprovechar el rol de mentor(a) como factor clave para revisar su propia práctica como formador(a), modificar actitudes y desarrollarse profesionalmente. ▪ Habilidad para reconocer, valorar y retroalimentar los cambios y avances que ha alcanzado el/la docente en mentoría en el desarrollo de los procesos educativos y otros, en los cuales se desempeña. ▪ Capacidad y sensibilidad para asumir compromiso y responsabilidad social en el abordaje de problemáticas sobre la diferencia de aprendizaje, diversidad, exclusión social y la discriminación étnica. ▪ Capacidad para promover el desarrollo de compromiso y prácticas profesionales éticas por parte del/la docente en mentoría.
4.3 Liderazgo y Colaboración	▪ Capacidad para identificar actividades culturales y apoyar el reforzamientos de los valores, creencias y normas nacionales y locales. ▪ Habilidad para utilizar la información de su trabajo con sentido de discreción ética y fiabilidad. ▪ Habilidad para inspirar un clima de confianza y armonía. ▪ Habilidad para fomentar en el/la docente en mentoría la valoración, respeto, integridad y justicia social en el contexto del trabajo. ▪ Capacidad para establecer relaciones horizontales, cordiales y de alta empatía con el/la docente en mentoría ▪ Habilidad para demostrar compromiso y cooperación en la creación de ambientes favorables para el desarrollo de procesos educativos de calidad. ▪ Capacidad para aprender de la experiencia de otros, y, en función de ello, mejorar continuamente su desempeño y autonomía profesional.

Los principales criterios a partir de los cuales se realizará la pre-selección de mentores/as, incluyen:

- Haber ejercido la función docente en que dará los servicios de mentoría por un mínimo de 10 años.
- Reconocido profesionalismo y destacado desempeño en el ejercicio de las funciones docentes en el nivel, grado, área, modalidad o subsistema que apoyará.
- Reconocido dominio de la gestión de procesos enseñanza-aprendizaje.
- Disponibilidad para participar en capacitación sobre acompañamiento docente.
- Tener los atributos de formador de formadores o equivalentes; y

- f) Estar familiarizado con los estándares profesionales y del desempeño, y el sistema de carrera docente.

En el Cuadro 8, se especifican los indicadores que aplican para la selección del mentor.

Cuadro 8: Indicadores Específicos que Aplican para la Selección de Mentores en el Proceso de Evaluación Sistémica de Desempeño Docente.

ESTÁNDARES	Selección de Mentores		
	INDICADORES		
	Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas	Conductas de Desempeño
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.4, 1.1.5, 1.1.6, 1.1.7	1.1.7, 1.1.8.	1.1.2
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.10	N/A	1.2.1,1.2.5,1.2.6
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.8, 1.3.9, 1.3.10, 1.3.11.	1.3.12, 1.3.13, 1.3.14, 1.3.15,1.3.16.	1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 1.3.6, 1.3.7.
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.8, 2.1.9, 2.1.10 2.1.11, 2.1.12.	2.1.13, 2.1.14, 2.1.15, 2.1.16.	2.1.1,2.1.2,2.1.3,2.1.4,2.1.5,2.1.6,2.1.7
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.9, 2.2.10, 2.2.11 2.2.12, 2.2.13, 2.2.14, 2.2.15, 2.2.16.	2.2.18, 2.2.19.	2.2.1, 2.2.2, 2.2.5 2.2.7.
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.11, 3.1.12, 3.1.13, 3.1.14, 3.1.15, 3.1.16, 3.1.17.	3.1.18, 3.1.19, 3.1.20, 3.1.21, 3.1.22, 3.1.23.	3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8, 3.1.9, 3.1.10.
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.7, 3.2.8, 3.2.11, 3.2.12.	3.2.13., 3.2.14. 3.2.15.	3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.5, 3.2.6.
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.10, 3.3.11, 3.3.13 3.3.14.	3.3.15. 3.3.16.	3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4, 3.3.6, 3.3.8.
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.7, 4.1.8, 4.1.9, 4.1.10, 4.1.11.	4.1.13, 4.1.14, 4.1.15, 4.1.16, 4.1.17.	4.1.1., 4.1.2, 4.1.3, 4.1.5, 4.1.6.
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.8, 4.2.9, 4.2.10, 4.2.11, 4.2.12,	4.2.13, 4.21, 4.2.1, 4.2.16,	4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.12, 4.3.13. 4.3.14, 4.3.16.	4.3.17, 4.3.18.4.3.19, 4.3.20. 4.3.22,4.3.23.	4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.7, 4.3.8. 4.3.9, 4.3.10, 4.3.11.

3.6 Orientación y Capacitación de los/las Mentores(as)

Los/las mentores(as), recibirán orientaciones y capacitación focalizadas en la aplicación de los Estándares, así como en otros aspectos de interés estratégicos que respondan a las recomendaciones derivadas de los resultados de la evaluación del desempeño de los docentes sujeto de mentoría. Los objetivos que guiarán esta capacitación se establecerán en función de los estándares y sus correspondientes tipos de indicadores, así como de las áreas deficitarias identificadas en la evaluación de los/las docentes en servicios.

IV. Síntesis sobre el Rol de los Estándares según Componentes del Proceso de Evaluación Sistémica del Desempeño Docente

Definición de criterios de evaluación: medición y valoración del desempeño docente

- Son referentes básicos y punto de partida para diseñar las pruebas correspondientes que permitan medir y valorar de forma clara el desempeño de los/las docentes.
- Guían la elaboración de las distintas pruebas para la evaluación del desempeño.
- Posibilitan, a través de sus indicadores, parámetros claros y precisos para la aplicación de las diferentes pruebas que recogen el conjunto de informaciones referidas al saber, disposiciones para aplicar y aplicación efectiva del saber por parte de los/las docentes.
- Contribuyen a obtener resultados objetivos, identificar el desempeño real de los/las docentes.
- Permiten identificar las fortalezas y deficiencias por parte de los/las docentes en el ejercicio de su labor educativa.
- Ofrecen la oportunidad de autoevaluación del propio docente, valorando, la pertinencia y relevancia de lo que hace y cómo lo hace.

Diseño y aplicación de técnicas de evaluación

- Contribuyen a buscar otras fuentes, actuaciones y evidencias de desempeño (Portafolios y Observaciones de la Práctica) objetivas y subjetivas que permiten verificar efectivamente el desarrollo de las prácticas docentes.
- Guían el proceso para el diseño y elaboración del qué (Esquema del Portafolio, y Guía de Observación) y cómo evaluar las evidencias (Rúbricas de evaluación de las evidencias).
- Ayudan a identificar las diversas fuentes de información que aporten evidencias del desempeño de los/las docentes.
- Posibilitan el diseño y elaboración de guías y protocolos de entrevistas para recoger las opiniones de todos los actores involucrados en el proceso educativo que se desarrolla en el centro (estudiantes, pares, padres, madres, tutores(as), supervisores, autoridades, otros).

Procesamiento, descripción, valoración, calificación y reporte de evaluación

- Viabilizan la construcción de rúbricas para evaluar de forma precisa y rigurosa las respuestas suministradas en la entrevista de cada actor.
- Permiten comprobar y contrastar con las evidencias (Portafolio y Observación de la Práctica) los resultados de las técnicas e instrumentos aplicados.
- Proporcionan insumos para verificar el desempeño real y profesionalismo de los/las docentes.
- Facilitan, en función de los tres tipos de indicadores, resultados fiables, válidos y transparentes, a través de las evidencias (Portafolio y Observación de la Práctica), cómo transfiere y aplica lo que sabe (desempeño del docente) en su lugar de trabajo.
- Constituyen el referente para el diseño de la escala de calificación que permiten informar el nivel de desempeño mostrado por los/las evaluados(as).

Plan de superación, seguimiento y verificación de cumplimiento

- Viabilizan la identificación aptitudes, saberes, destrezas, actitudinales y competencias que definen el perfil de un/una Mentor/a
- Ofrecen la oportunidad de autoevaluación del propio docente, valorando, la pertinencia y relevancia de lo que hace y cómo lo hace.
- Permiten identificar las fortalezas y deficiencias del/de la docente en el ejercicio de su labor educativa.
- Contribuyen a la toma de decisiones con transparencia, rigurosidad, de los –resultados del desempeño real de los/las docentes.

Perfil, selección y asignación de mentor(a) para el apoyo del/la docente en servicio

- Contribuyen al diseño de instrumentos para seleccionar a los/las Mentores(as).
- Posibilitan los procedimientos y criterios para la selección adecuada de los/las Mentores(as).
- Orientan de manera precisa cuáles funciones y tareas son propias de los/las Mentores(as).

Figura 5: Síntesis del Rol de los Estándares en el Proceso de Evaluación Sistémica del Desempeño Docente.

V. Consideraciones Finales

La evaluación del desempeño de los/las docentes en el contexto dominicano, proporcionará información concerniente a su actuación y aportes a la gestión educativa del país. Esto incluye información de alta relevancia sobre la labor individual en las funciones particulares, sin la cual es imposible tomar acciones apropiadas para el mejoramiento continuo del actor docente. Los resultados de esta evaluación proveen los indicadores de calidad en los niveles de desempeño docente, así como las correspondientes sugerencias de las consecuentes decisiones de gestión a tomar.

El proceso evaluativo y los resultados antes señalados serán recibidos y aceptados sin cuestionamiento, tanto por los/las docentes evaluados como por la comunidad educativa, en la medida que su diseño, organización, aplicación y procesamiento estén respaldados por capacidades técnicas relevantes y el reconocido prestigio de una entidad evaluadora independiente y externa al MINERD. Además, adquirirá su verdadera trascendencia en el contexto educativo dominicano, en función del uso que se haga de la información sobre el desempeño docente en lo que respecta a capacitación, promoción, incentivos, reconocimientos, apoyos focalizados, mentorías, entre otras.

En síntesis, esta Guía Específica tiene el propósito esencial de orientar y facilitar la selección y elaboración de las técnicas e instrumentos (cuantitativos y cualitativos) idóneos, para la aplicación efectiva y eficiente de los Estándares Profesionales y del Desempeño en la evaluación sistémica y rigurosa del desempeño de los/las docente en el marco del Sistema Educativo Preuniversitario Dominicano.

Referencias

- Alfaro de Maldonado, M. (2000). Evaluación del aprendizaje. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
- Altet, M. (2005). La competencia del maestro profesional o la importancia de saber analizar las prácticas. *La formación profesional del maestro. Estrategias y competencias*, 30-41.
- Bolívar, A. (2008). Evaluación de la práctica docente. Una revisión desde España. *RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.
- Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial.
- Bruns, B., Luque, J., De Gregorio, S., Evans, D., Fernández, M., Moreno, M., & Yarrow, N. (2014). Profesores excelentes: cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe.
- Covacevich, C. (2014). *Cómo seleccionar un instrumento para evaluar aprendizajes estudiantiles*. Inter-American Development Bank. Recuperado de <http://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6758/C%C3%B3mo-seleccionar-un-instrumento-para-evaluar-aprendizajes-estudiantiles.pdf?sequence=1>
- Darling-Hammond, L. (2002). Research and rhetoric on teacher certification. *education policy analysis archives*, 10, 36.
- Elizalde Lora, L., & Reyes Chávez, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 10(SPE.), 1-13.
- Ferreres, V. y González A. P. [Eds.]. (2006). *Evaluación para la mejora de los centros docentes*. Madrid: Praxis.
- Fenwick, T., & Parsons, J. (1999). *Incorporating Peer Assessment in Adult Education*. Retrieved July, 16, 2007.
- Lajo, R., Campos, E., & Riveros, M. (2014). Rendimiento académico de los alumnos de una Facultad de Educación de una universidad pública de Lima y su percepción de la calidad académica de los docentes. *Revista de Investigación en Psicología*, 10(1), 71-89.
- Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. Santo Domingo, República Dominicana.
- Ley General de Educación (1997), Ley 66-97. República Dominicana.
- Martin-Kniep, G. O. (2001). *Portfolios del desempeño de maestros, profesores y directivos: la sabiduría de la práctica*. Paidós.
- Mateo, I. D. (2008). *Propuesta de un sistema de metaevaluación para el aseguramiento de la calidad de los procesos de evaluación externa y acreditación de los programas de maestría en Cuba*. Editorial Universitaria.
- Ministerio de Educación (2003). Reglamento del Estatuto del Docente Dominicano. Decreto 639 03. República Dominicana.
- Ministerio de Educación (2008). Plan Nacional de Educación 2008-2018. Santo Domingo, RD.
- Ministerio de Educación (2011). Estándares del Perfil de Desempeño Docente en la República Dominicana. Santo Domingo, Rep. Dom.
- Ministerio de Educación. Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (2011). Estándares del perfil de desempeño docente en la República Dominicana. Documento. Santo Domingo, R.D.
- OEI (2010). *Metas Educativas*. Consulta Nacional República Dominicana, Santo Domingo, R.D.
- OREALC / UNESCO (2014). *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual*. Estrategia Regional sobre Docentes Santiago OREALC–UNESCO.
- OREALC–UNESCO. (2013). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: OREALC–UNESCO.

- OREALC–UNESCO. (2014) *Catastro de experiencias relevantes de políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago: OREALC-UNESCO.
- Organización de Estados Iberoamericanos, OEI (2010). *Metas Educativa 2021. La Educación que queremos para la generación de los bicentenarios*. Documento final. Madrid: OEI/CEPAL/SEGIB.
- Perera, A. G. (2011). La coevaluación como metodología complementaria de la evaluación del aprendizaje: Análisis y reflexión en las aulas universitarias. *Revista de educación*, (354), 345-346. Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re354/re354_30.pdf
- Pérez, D. G. (2013). Avances en la Carrera Administrativa en la República Dominicana. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, (64).
- Rivero, J. (2003). Propuesta Nueva Docencia en el Perú. Ministerio de Educación del Perú, Lima.
- Rizo, H. (2005). La evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *Revista PREALC*, 1. Recuperado de: <http://peruevaluaciondocente.blogspot.com/2006/12/constantino-carvalho-cuestiona.html>
- Román, M., & Torrecilla, F. J. M. (2008). La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 1-6.
- Rueda Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-16. Recurapado en <http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/view/234/751>
- Sáiz, M. S. I., & Gómez, G. R. (2007). El trabajo colaborativo en las aulas universitarias: reflexiones desde la autoevaluación. *Revista de Educación*, (344), 229-230. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_15.pdf
- Sanmartí, N. (2007). *10 ideas clave: Evaluar para aprender*. Barcelona: Graó.
- Sanmartí, N. (2010). *Avaluar per aprendre. L'avaluació per millorar els aprenentatges de l'alumnat en el marc del currículum per competències*. Generalitat de Catalunya. Departament d'Educació. Direcció General de l'Educació Bàsica i el Batxillerat.
- Saravia, L. M., & de Castilla, M. L. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1(2), 75-91. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/587D5784B6FE074F05257AF7006B466B/\\$FILE/Revista_Iberoamericana_de_Evaluaci%C3%B3n_Educativa.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/587D5784B6FE074F05257AF7006B466B/$FILE/Revista_Iberoamericana_de_Evaluaci%C3%B3n_Educativa.pdf)
- Schulmeyer, A. (2002). *Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina*.
- Shepard, L. A. (2006). La evaluación en el aula. *Educational Mesasurement*, 623-646.
- Sluijsmans, D., Dochy, F., & Moerkerke, G. (1999). Creating a Learning Environment By Using Self-, Peer-And Co-Assessment. *Learning Environments Research*, 1, 293-319. Recuperado de <http://link.springer.com/article/10.1023/A%3A1009932704458>
- Sluijsmans, D., Dochy, F., & Moerkerke, G. (1998). Creating a learning environment by using self-, peer-and co-assessment. *Learning environments research*, 1(3), 293-319.
- Tiana, A. (1995), "Performance Standards in Education", *Performance Standards in Education: in Search of Quality*, OCDE, pp. 163-193.
- Torres, M., Lajo, R., & Campos, E. (2007). Rendimiento académico de los alumnos de una facultad de educación de una universidad pública de lima y su percepción de la calidad académica de los docentes. *Rev. investig. psicol*, 10(1), 71-89.
- Valdés Veloz Héctor. *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 2004.
- Valdés Veloz, H. (2000). *Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba*, Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México, mayo.

- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. *Documento de trabajo*.
- Valdés, H. (2006). La Evaluación del desempeño docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. Panel: *Sistemas Nacionales de Evaluación: lo que se ha ganado de la experiencia.*(s/e).
- Valdez, H. (2000). Evaluación del Desempeño Docente. *Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. OEI, México, 23 al 25 de mayo de 2000. Recuperado el 20 de octubre de 2008, de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.
- Valverde, G. A. (2005). *El movimiento a favor de los estándares en los Estados Unidos*. PREAL. Disponible en: <http://www.thedialogue.org/PublicationFiles/PREAL%2032.pdf>
- Vásquez R., F. E. & Gabalán C., J. (2006). Percepciones estudiantiles y su influencia en la evaluación del profesorado. Un caso en la Universidad Autónoma de Occidente, Cali – Colombia. *RELIEVE*, v. 120, n. 2. Recuperado el 20 de octubre de 2008, de http://www.uv.es/RELIEVE/v12n2/RELIEVEv12n2_3.htm.
- Werther, W. B., Davis, K., Gómez, J. M., & Mendoza, A. N. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw-Hill. Recuperado de <http://gemma.atipic.net/pdf/341AD10708A.pdf>