

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CUANTITATIVO Y/O APRECIACIÓN CUALITATIVA.

El propósito de estas evaluaciones es mejorar la calidad pedagógica y relacional de los equipos de profesores.

Los instrumentos que se utilicen deben ser acordes a la filosofía, Proyecto Educativo y estilo de cada colegio.

Se propone un plan de evaluación y desarrollo del desempeño profesional en una mirada de acompañamiento:

- Que sea un apoyo y clarificación a los profesores de sus fortalezas y prácticas a mejorar.
- Que sea conocido previamente por todos quienes van a ser evaluados.
- Que sea en base a ítems conocidos por todos y readecuados en base a las opiniones y críticas de todos.
- Que ayude a los profesores a confirmar sus logros y plantearse metas.
- Que respete la privacidad de la información que recoja.

Las áreas que se consideran al evaluar deben ser decididas dentro del colegio por directivos y profesores. Los instrumentos utilizados deben responder a los lineamientos del colegio. Algunas áreas comunes pueden ser:

- ✓ Compromiso con los valores del colegio.
- ✓ Actitud personal.
- ✓ Relación con pares y trabajo en equipo.
- ✓ Planificación y evaluación.
- ✓ Metodología.
- ✓ Apoyo docente y tecnología.
- ✓ Conocimientos.
- ✓ Compromiso con los alumnos.
- ✓ Responsabilidad y cumplimiento administrativo.
- ✓ Disposición a desarrollarse e innovar.

Cada una de las áreas consideradas relevantes para el colegio son desglosadas en indicadores o ítems. Son estos los que se evalúan cuantitativamente y se obtienen resultados.

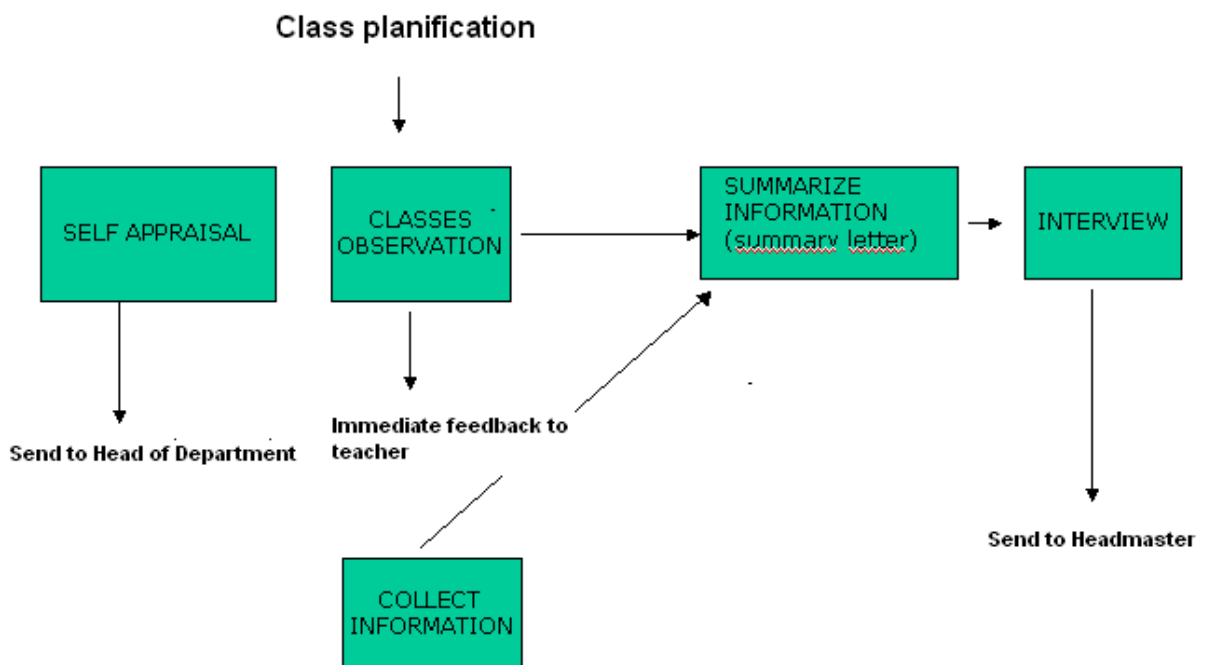
Según cada institución se puede establecer quienes participarán en las evaluaciones: autoevaluación; evaluación del jefe directo; evaluación de los alumnos.

El acompañamiento y retroalimentación de clases es una herramienta clave dentro del proceso de evaluación del desempeño docente. Conviene que sea parte esencial y coordinada con las otras evaluaciones.

APRECIACIÓN CUALITATIVA O APPRAISAL

Este sistema supone una total reserva y confidencialidad de la información recolectada, la cual solo es conocida por el profesor, el jefe departamento que evalúa y el jefe académico y rector.

El proceso completo de Evaluación Cualitativa puede resumirse en el siguiente diagrama:



La **primera etapa** es la Auto Evaluación por parte del profesor. En ella, deben registrar algunas opiniones y percepciones acerca del presente y futuros desempeños y desarrollos en el colegio. Este formulario debe ser enviado al Jefe de Departamento.

La **segunda etapa** es la de observación de clases por parte del Jefe de Departamento, previo conocimiento de las planificaciones. El formulario es completado inmediatamente después de la clase y se le trasmite al profesor una breve retroalimentación de lo observado.

En forma paralela a la etapa de observación de clases, el Jefe de Departamento debe consultar acerca de otras informaciones y de otros roles del profesor en el colegio. La información debe ser recolectada por el mismo Jefe Departamento que la solicita, y con el supuesto básico que esta se entrega en forma voluntaria y en términos confidenciales.

La **tercera etapa**, posterior a la recolección de información de las tareas académicas y formativas, es que el Jefe de Departamento debiera resumir toda la información en una carta.

La **cuarta etapa** es la entrevista con el profesor, para reflexionar sobre las diferentes percepciones acerca de las tareas y funciones que cumple. En la entrevista, el Jefe Departamento entrega al profesor un reporte escrito o carta resumen. Cuando el profesor firma la carta, ello significa que él o ella han sido informados del contenido de la apreciación de su desempeño.

Es importante que todo el proceso de apreciación del desempeño del profesor sea completado dentro de un mes, desde que responde el Formulario de Auto Evaluación hasta la Entrevista.

Apreciaciones cualitativas especiales:

En los casos de profesores incorporados recientemente al colegio, se pueden realizar algunos *Procesos Resumidos* que permiten darle un feedback temprano de su desempeño. Este "proceso resumido" puede ser adaptado por el Jefe de Departamento, considerando solo observación de clases y reporte de dicha observación, concluyendo en una entrevista donde se le planteen las apreciaciones tenidas por parte de él.

Este mismo "proceso resumido" se puede aplicar a los Instructores de Deporte que no son profesores.

Apelación a las apreciaciones recibidas:

Todos los profesores que sean sometidos al proceso de Apreciación Cualitativa del Desempeño tienen derecho a apelar a los contenidos de la Apreciación. Para llevarla a cabo, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la entrevista, deberá enviar una carta de apelación al Rector, quien decidirá los pasos que estime convenientes para verificar las informaciones concordantes y contrapuestas.

Finalmente el Rector tendrá una entrevista con el profesor que ha apelado.

