



REPUBLICA DOMINICANA

Ministerio de Educación

**INSTITUTO DOMINICANO DE EVALUACION E
INVESTIGACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA**

MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE BASADO EN COMPETENCIAS EN LA REPÚBLICA DOMINICANA



“Modelo de Evaluación del Desempeño Docente basado en Competencias en la República Dominicana”



REPUBLICA DOMINICANA

Ministerio de Educación



**INSTITUTO DOMINICANO DE
EVALUACIÓN E INVESTIGACIÓN
DE LA CALIDAD EDUCATIVA**

Av. César Nicolás Penson No. 30.
Gazcue, Santo Domingo, D.N.
Tel.: +1 (809) 732-7152 || ideice@miner.d.gob.do
www.ideice.gob.do

Equipo Técnico

- Nery Antonio Taveras López, M.Ed. (coord.) (IDEICE)
- Dr. Julio Leonardo Valeirón (IDEICE)
- Celeste Abreu, M.Ed. (INAFOCAM)
- Gineida Castillo Díaz, M.Ed.

Equipo de Evaluación e Investigación del IDEICE

- Dr. Basilio Florentino Morillo
- Dr. Luis Camilo Matos de León
- Damaris Díaz, M. Ed.
- Julián Álvarez, M. Ed.
- Vilma Gerardo, M. Ed.

Diseño y Diagramación

Ing. Eric Morel

Edición: Septiembre 2012

ISBN: 978-9945-8859-0-3

Esta obra se realizó con la colaboración del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) y por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).

Se permite reproducir parcialmente este documento siempre que se cite la fuente.

Impreso en:

Santo Domingo, D.N.,
República Dominicana

AUTORIDADES

Lic. Danilo Medina Sánchez

Presidente Constitucional de la República Dominicana

Dra. Margarita Cedeño de Fernández

Vicepresidenta Constitucional de la República Dominicana

Josefina Pimentel, M. A.

Ministra de Educación

Minerva Vincent, M. A.

Viceministra de Educación

Encargada de los Asuntos Técnicos Pedagógicos

Giselle Feliz, M. A.

Viceministra de Educación

Encargada de Dirección Administrativa

Dr. Julio Leonardo Valeirón

Director Ejecutivo IDEICE

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
Estructura del documento	11
Marco Contextual y Justificativo	11
En Resumen	13
PRIMERA PARTE	15
Marco Conceptual	15
1. ¿Qué se entiende por Perfil Docente?	16
1.1 Definición del perfil de desempeño docente en República Dominicana a partir de los documentos que orientan la educación dominicana.	18
1.1.1 Los planteamientos del Plan Decenal de la Educación Dominicana 2008-2018 y su relación con la definición del Perfil del Desempeño Docente.	20
En Resumen.	22
2. La evaluación del desempeño docente a partir de las características que definen el perfil del docente en la educación dominicana: definición, características y funciones.	23
En Resumen	25
2.1 Los modelos de evaluación del desempeño docente y el concepto de profesor que llevan implícitos.	26
2.1.1 Principales modelos de evaluación del desempeño docente.	26
2.2 Métodos para la evaluación del desempeño docente. ¿Cómo evaluar de manera válida y confiable el desempeño del maestro?	31
En Resumen	33
SEGUNDA PARTE	35
3. Definición de los estándares para el desarrollo de un Modelo de Evaluación del Desempeño Docente basado en competencias en la República Dominicana.	36
3.1 ¿Qué se entiende por Competencia?	36
3.2 Los tipos de competencias para la evaluación del desempeño Docente en República Dominicana.	38
3.3 La definición de los estándares para la evaluación de las competencias del desempeño docente en República Dominicana.	40
TERCERA PARTE	43
Modelo de Evaluación	43
4. Desarrollo de los estándares de desempeño docente en criterios, indicadores y evidencias para la valoración de las competencias profesionales del docente en República Dominicana.	44
4.1 Objetivos generales de los estándares para el desempeño docente.	44
4.1.1 ¿Cómo valorar el cumplimiento de los Estándares de Desempeño con sus criterios, indicadores y evidencias?	44
4.1.2 Recogida de la información en el proceso de la evaluación	45

5. Matriz con la validación de los Estándares, Criterios, Indicadores y Evidencias del Modelo para la Evaluación del Desempeño Docente basado en Competencias en la República Dominicana.	46
CONCLUSIÓN	65
BIBLIOGRAFÍA	67

Una de las iniciativas nacionales más relevantes para mejorar la educación dominicana es la formulación de estándares de desempeño docente con el fin de evaluar la calidad de la función que desempeña el maestro en las aulas y dentro del resto de la comunidad educativa. Esta iniciativa del Instituto Nacional para la Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM), en conjunto con el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), está articulada al proceso realizado por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MESCYT, 2011), el cual ha llevado a cabo un proceso de *“Reformulación de la Formación Docente en República Dominicana”*, con el propósito de normar y regular la formación inicial de los docentes dominicanos a partir del establecimientos de estándares de calidad que permitan orientar y evaluar la calidad de los programas de formación que imparten las universidades dominicanas para preparar a los maestros que requiere nuestra sociedad.

Ambos esfuerzos realizados están situados dentro del marco del Plan Estratégico para la Gestión Educativa 2008-2012 y en coherencia con la política 6 del Plan Decenal 2008-2018 que prioriza el mejoramiento integral de la formación inicial y continua del personal docente con la finalidad de asegurar la calidad de las funciones y responsabilidades que desempeña el profesor/a en las aulas dominicanas.

Por nuestra parte, el propósito del presente documento es la *“definición y validación de estándares de calidad para el desempeño docente”* dentro del proceso de fortalecimiento de la profesión docente que lleva a cabo el Sistema Educativo Dominicano con la finalidad de ofrecer a nuestro país una educación de mejor calidad.

La profesión docente es una profesión en continuo desafío porque su campo de especialización es cambiante y complejo.

Esta mirada pondera los nuevos roles y responsabilidades que se esperan socialmente del desempeño docente cuya diversidad de responsabilidades se va haciendo cada vez más amplia y compleja. Asimismo, desde esa visión de futuro del perfil de desempeño docente, se ha considerado que los cambios señalados son constantes, muy rápidos y que afectan cada vez mayor número de áreas del saber humano.

De aquí, que en la primera parte de este documento que nos hemos planteado revisar y redefinir según los planeamientos que orientan la educación formal en los centros educativos de República Dominicana, el perfil del docente que la sociedad del conocimiento y la información está demandando para garantizar profesionales docentes competentes dentro de las tareas propias de los procesos de enseñanza y de aprendizaje que ocurren en las aulas.

La definición de este perfil de desempeño ha constituido una tarea desafiante, dado que el futuro se caracteriza por la incertidumbre y por un sin número de problemáticas emergentes para las cuales la escuela, a través de la mediación de los y las docentes, debe contribuir con la puesta en práctica de procesos educativos que tengan significado para los y las estudiantes.

Para alcanzar estos fines, la escuela necesita resituar su misión, orientándola hacia la construcción de sujetos situados, en diálogo permanente con la realidad de cada contexto. Ese diálogo, según Freire (1979) no es verdadero si no existe en los sujetos un pensar verdadero, ya que de acuerdo con este autor, éste es un pensar en el que se percibe la realidad no como algo estático sino como un proceso que capta dicha realidad en constante devenir.

En nuestro caso, estos sujetos son los y las estudiantes, cuya construcción como sujetos situados, se realiza en el día a día mediante un proceso de desarrollo personal y social permanente, apoyados por la mediación de docentes capaces de promover en el aula situaciones de aprendizaje que permitan a los y las estudiantes: reflexionar, disentir, argumentar, decidir, crear y avanzar con plena conciencia respecto del devenir de su propia historia.

A partir del perfil docente definido, se desarrolla una segunda parte de este documento, en la que se presentan los estándares y criterios de desempeño docente que permiten evaluar las funciones y responsabilidades Docentes a fin de valorar:

- ¿En qué medida las actividades y acciones que realizan los maestros/as en sus escuelas está dando cumplimiento al Perfil Docente que se plantea en la educación dominicana?
- ¿Cómo el docente con su función está contribuyendo con la mejora de la calidad educativa en República Dominicana?
- ¿En qué medida mantiene un compromiso con su desarrollo profesional en beneficio de toda la comunidad educativa según lo establece el propio Estatuto del Docente?

Estas cuestiones que están de telón de fondo de este documento, nos sitúan desde una visión que entiende cómo la dinámica de cambio social que ha venido desarrollándose en el contexto de la llamada Sociedad de la Información y el Conocimiento, coloca a la Escuela en su centro, exigiéndole una lógica de funcionamiento distinta y coherente con las nuevas necesidades formativas de los sujetos que en nuestro caso son los Alumnos/ as y en los que de manera directa incide el profesor/a como principal gestor del proceso de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en el aula.

De aquí que los objetivos perseguidos son:

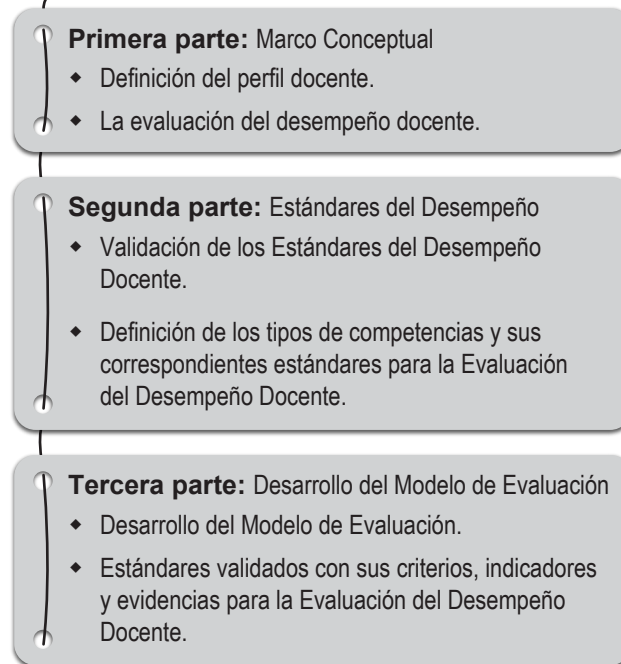
- Establecer y validar estándares para el desempeño docente que nos permitan evaluar en qué medida los y las docentes de nuestro país están desarrollando y aplicando competencias que posibilitan contextos de aprendizajes significativos para la vida de los alumnos y alumnas.
- Desarrollar un modelo de evaluación del desempeño docente en República Dominicana.

Estructura del documento

Para cumplimiento al objetivo de dejar definidos y validados unos estándares para el desempeño docente que estén en coherencia con el perfil, la formación inicial y continua que requiere el maestro dominicano, el contenido de este documento se presenta en tres partes, tal y como se expone en la figura siguiente:

Figura 1.

Estructura del contenido del presente documento



Marco Contextual y Justificativo

En el siglo XXI, se considera necesario que la profesión Docente (entendida como algo más que la suma de profesionales que se dedica a esta tarea dentro de las instituciones educativas) debe de cambiar radicalmente; debe y está llamada a convertirse en institución verdaderamente diferente, adecuada a los cambios vertiginosos que han sacudido a nuestras sociedades en los últimos veinte años.

Como consecuencia, la tarea de ejercer como docente se hace más compleja en la medida en que la educación de los seres humanos también lo es y seguirá siendo. Esa complejidad se ve incrementada por el cambio radical y vertiginoso de las estructuras científicas, sociales y educativas que son las que dan apoyo y sentido al carácter institucional del sistema educativo.

Así pues, como afirma Imbernón (2001:29), la institución educativa y la profesión docente se desarrollan hoy en día en un contexto marcado por:

- “Un incremento acelerado y un cambio vertiginoso en las formas que adopta la comunidad social, en el conocimiento científico y en los productos del pensamiento, la cultura y el arte.
- Una evolución acelerada de la sociedad en sus estructuras materiales, institucionales y formas de organización de la convivencia, modelos de familia, de producción y distribución, que se reflejan en el cambio inevitable de las actuales formas de pensar, sentir y actuar de las nuevas generaciones.
- Unos contextos sociales que condicionarán la educación y reflejarán una serie de fuerzas en conflicto. Los cambios de los medios de comunicación y tecnológicos han ido acompañados por profundas transformaciones en la vida institucional de muchas organizaciones y ha puesto en crisis la transmisión de conocimiento y por tanto, también a sus instituciones.
- Un análisis de la educación que ya no se considera patrimonio exclusivo de los docentes sino de toda la comunidad y de los medios que ésta dispone, estableciendo nuevos modelos relacionales y participativos en la práctica de la educación”.

Ante estas situaciones estamos en la obligación de repensar cada día el hecho de la *“docencia como profesión”*, ya que estos nuevos contextos sociales requieren de nueva forma de educar y una reconceptualización importante del perfil que requiere el desempeño de la profesión docente, lo cual implica la asunción de nuevas competencias profesionales en el marco del conocimiento pedagógico, científico y cultural revisado. Es decir, la nueva era requiere de un profesional de la educación distinto.

En este sentido, el informe de la UNESCO *“La Educación encierra un Tesoro”* (UNESCO, 1996) en referencia a los nuevos roles que se esperan del docente actual se señala que:

“(…) el mundo exterior entra cada vez más en la escuela, a través de los nuevos medios de información y comunicación. Así pues, el maestro se encuentra ante jóvenes menos apoyados por las familias o movimientos religiosos, pero más informados. Por consiguiente, debe tenerse en cuenta ese nuevo contexto para hacerse escuchar y comprender por los jóvenes, para despertar en ellos el deseo de aprender y para hacerles ver que la información no es conocimiento que exige esfuerzo, atención, rigor y voluntad”.

Esta situación es un llamado a repensar el rol del docente, su perfil, la calidad de su desempeño, las necesidades de aprendizaje en un contexto global y turbulento en interconexión con los procesos de aprendizaje que se desarrollan en la escuela.

La pregunta que se deriva de esta situación, se orienta a determinar **¿qué desafíos se presentan a la sociedad, y a las instituciones formadoras de los docentes respecto de su responsabilidad para generar metodologías y enfoques que resitúen el desempeño docente?**

La respuesta a esta cuestión, puede ser sintetizada considerando dos elementos:

- Un primer elemento, implica atender al desafío del desarrollo de una nueva conciencia sobre el rol que desempeña el docente en la sociedad, así como la puesta en práctica de esfuerzos sostenidos en términos de su formación continua para responder con eficacia ante la emergente percepción de su renovada misión educativa.
- Un segundo elemento, es el que se relaciona con las instituciones formadoras de docentes, el cual constituye el desafío, en términos del modelo de formación docente inicial y continua, de tener definido institucionalmente el perfil del egresado y de los estándares que permiten evaluar las condiciones de salida de manera que sean pertinentes respecto a las nuevas exigencias que esos cambios plantean.

En Resumen

Para asumir una profesionalización docente con la capacidad de adecuarse al contexto de nuestras sociedades y con una visión de la enseñanza, concebida no como la transmisión de un conocimiento acabado y formal, sino más bien como un conocimiento en construcción y no inmutable, que analiza la educación como un compromiso político cargado de valores éticos y morales cuyo principal fin es el desarrollo de la persona, hay que tener como fondo y objetivo la PREGUNTA:

¿Cuál es el perfil y las competencias necesarias que requiere el profesional de la docencia para asumir una profesionalización dentro de la institución educativa acorde con los retos que presenta la sociedad y que a su vez tenga una relevante repercusión educativa y social?

A esta cuestión es la que a lo largo de este documento se irá dando respuestas.

Marco Conceptual

- **Definición del perfil docente que requiere la educación dominicana.**
- **La evaluación del desempeño docente a partir de las características que definen el perfil del docente en la educación dominicana: definición, características y funciones.**

1. ¿Qué se entiende por Perfil Docente?

Independientemente de la formación académica y humana que supone una profesión, la dinámica del cambio social plantea complejas exigencias a los diferentes ámbitos profesionales en términos de su desempeño.

Esas expectativas de la sociedad se expresan en un conjunto de representaciones actualizadas sobre las competencias (conocimientos, valores y actitudes) que se necesitan para un ejercicio profesional idóneo y constituyen los llamados perfiles profesionales.

Para que estos perfiles tengan pertinencia y cumplan su cometido, necesitan situarse en la realidad, es decir, su descripción debe dar respuesta en términos de desempeño al tipo y calidad del servicio que se espera del ámbito profesional correspondiente en cada contexto. De la satisfacción de esas expectativas, depende en gran medida el prestigio social obtenido mediante el ejercicio profesional correspondiente.

Esa percepción del desempeño profesional, va configurando en el imaginario social una valoración que de alguna manera impacta la elección de un destino profesional que no sólo retribuya económicamente, sino que proporcione la gratificación del reconocimiento y el respeto colectivo.

Uno de los perfiles profesionales cuya construcción ha cobrado un interés inusitado en la actualidad es el perfil del docente lo cual se explica por la relevancia que se atribuye a la educación, a su función transformadora en la sociedad y, por tanto, al reconocimiento de que el personal docente,

“... constituye un actor clave y su desempeño es uno de los factores que más inciden en la construcción de procesos educativos de calidad. Por tal razón su papel no puede soslayarse a la hora de definir y poner en práctica las políticas educativas”

(Falus y Glodberg, 2011).

De ahí que la definición de este perfil se constituya en un referente importante para la formación docente y para la formulación y ejecución de políticas en el marco del Sistema Educativo dominicano en su conjunto.

Este perfil se concibe como la descripción de los atributos y características personales y profesionales que requiere el profesional de la docencia para lograr su óptimo desempeño en los diferentes contextos en los cuales ha de realizar su práctica.

Es oportuno destacar que los perfiles docentes son legitimados “... a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico” (Galvis, 2007), de ahí que son construcciones que mantienen vínculos con enfoques y teorías psicopedagógicas y, por tanto, con los roles y tareas sustantivas relacionados con los respectivos desempeños de cada área del saber humano. Por esas consideraciones, los perfiles docentes, como descripciones dinámicas, cambian conforme el devenir de los tiempos de acuerdo con las nuevas necesidades de aprendizaje requeridas por los sujetos en los diferentes momentos históricos.

Considerando la dinámica de la evolución social y del conocimiento científico, el perfil del docente dominicano ha de ser una propuesta en revisión permanente y requiere situarse en la caracterización de un contexto socio-económico que ha evolucionado de una sociedad industrial a una sociedad de la información y el conocimiento lo cual plantea cambios significativos en los roles que hasta el momento se han atribuido a los y las docentes.

En la complejidad de ese escenario, es muy obvio que se requiere el hecho de partir de nuevas claves para definir el perfil de desempeño docente, tomando en consideración:

- El desarrollo inusitado de las tecnologías de la información.
- Las desigualdades que ha generado la sociedad de la información y el conocimiento.
- El impacto del contexto social en la vida de la escuela.
- La interculturalidad resultante de los procesos de mundialización.
- La emergente concepción de ciudadanía global.
- Las situaciones de exclusión y de violencia que se vive en los centros educativos.
- Las aportaciones de la psicopedagogía a los procesos de aprendizaje situado, entre otros factores.

Asimismo, el perfil docente para el siglo XXI demanda, no solamente rupturas con prácticas metodológicas tradicionales, sino también con concepciones, valoraciones y actitudes que durante mucho tiempo han conformado la imagen profesional docente y que hoy necesita renovarse, considerando el sentido transformador que le confiere su práctica. Por tanto, este perfil ha de superar la concepción de sólo transmitir conocimiento y abocarse al desarrollo de habilidades y competencias mediante procesos de mediación curricular experienciales que conecten los procesos de aula con las situaciones reales de la vida a las cuales se ven expuestos cotidianamente los sujetos.

Todas estas situaciones han de considerarse para la construcción de ese perfil si se aspira a la formación de un profesional con capacidad de dar respuesta estratégica, eficiente e innovadora a las implicaciones de su práctica y a las emergentes situaciones que caracterizan la vida del aula en estos tiempos.

En definitiva, la construcción del perfil del docente dominicano para el siglo XXI, es una tarea compleja que exige analizar *“las transformaciones objetivas de la sociedad y el sistema educativo y la aparición de actores colectivos, intereses y estrategias explícitas orientadas a la crítica de la configuración tradicional del puesto docente y su sustitución por la del docente profesionalizado”* Tenti (1995).

Sólo desde esta perspectiva de desarrollo profesional permanente, se puede construir una representación pertinente de los atributos definitorios del docente dominicano que demandan los tiempos, el sistema educativo y la sociedad en general. Una representación que se haga realidad en el marco de un sistema educativo que promueva una formación docente de calidad; en una escuela con sentido de comunidad y que sea espacio de aprendizaje para todos los sujetos educativos; en un sistema de carrera docente que motive y asegure la calidad del desempeño profesional docente.

1.1 Definición del perfil de desempeño docente en República Dominicana a partir de los documentos que orientan la educación dominicana

La revisión bibliográfica de los documentos orientadores de la educación dominicana aporta importantes elementos para la definición del perfil de los y las docentes del país. Estos documentos, que corresponden a diferentes momentos del proceso evolutivo de la educación dominicana en las últimas décadas, expresan visiones muy afines conceptualmente sobre la imagen que se va perfilando en la sociedad sobre los y las docentes, a partir de las nuevas necesidades de aprendizaje generadas por los cambios del contexto.

Una primera fuente de gran valor la constituye la Ley 66'97, Ley General de Educación, la cual en su Título III, Art. 59 reconoce como uno de los parámetros determinantes de la calidad de la educación *“las características personales y profesionales de los educadores...”*

Asimismo, esta misma Ley hace referencia a una aproximación sobre los rasgos del perfil docente cuando señala que:

“en la formación de los docentes se desarrollará además de la capacidad técnica y de los conocimientos en el campo respectivo, la conciencia ética en todas sus dimensiones. Para lograrlo, el nuevo docente deberá comprender la interrelación que existe entre promoción humana y desarrollo, apreciará y asumirá los valores de la comunidad, manteniendo capacidad crítica frente a ella; podrá promover un nuevo orden social, sin menoscabo de los eternos valores del bien, el amor y la justicia; valorará la formación profesional y cultural como medio de promoción social, y se convencerá de la eficacia permanente de su trabajo como docente”

(Art. 127, título VI).

Más adelante, se advierte en esta Ley (Art. 128, Título VI) el interés de preservar el proceso de desarrollo profesional permanente de los y las docentes y de articularlo con la carrera docente: *“A los fines de cultivar la constante motivación del docente hacia su propia formación profesional, cultural y realización personal, se crea un sistema de satisfactores de necesidades básicas, institucionales, laborales y sociales como incentivos y estímulos en función de los méritos académicos, de rendimiento y ubicación que será definido en el reglamento del Estatuto del Docente”.*

En términos parecidos, se expresa el Estatuto Docente cuando hace referencia a los requisitos de ingreso para el ejercicio de la función docente, señalando como una condición: *“reunir las cualidades morales, éticas, intelectuales y afectivas necesarias para el ejercicio de la función específica a desempeñar.”* (Art. 12, título III)

Otra de las fuentes claves que debe considerarse para definir el perfil docente es *“Fundamentos del Currículum”*. En este documento se asume que *“Todos los seres humanos son personas y por tanto son sujetos...”* (Tomo II, págs. 4-8 y 4-9) y enfatiza que el Estado debe reconocer al magisterio como sujeto.

Esta declaración sobre la concepción del y la docente dominicano es determinante para la consideración del perfil docente en la medida en que reconoce una realidad incuestionable: Las personas se van construyendo como sujetos en la cotidianidad de sus experiencias de acuerdo con su capacidad de conocer, reflexionar, proponer y actuar de manera transformadora sobre su medio y sobre sí mismos y el personal docente no es una excepción. De ahí que en su rol de sujeto los y las docentes dominicanos han de asumir rasgos que los distingan profesionalmente en su tarea de promover la formación de seres humanos para la transformación social, la apropiación de su identidad, el fortalecimiento del sistema democrático y el desarrollo de una conciencia ambiental y social capaz de transformar esa realidad. Es incuestionable el principio de que nadie da lo que no tiene, por tanto, todas las expectativas sobre la formación de los estudiantes, en las cuales tienen los y las docentes una responsabilidad trascendental, sólo son posibles si éstos tienen integrados a su perfil esas mismas condiciones.

Otras de las fuentes consultadas, **¿Cómo Promover la Transformación Curricular en los Centros Educativos?** (SEEBAC, 1996), señala que se espera de los educadores y las educadoras *“... nuevas prácticas pedagógicas que jueguen un papel activo en la promoción de aprendizajes significativos, propiciando el desarrollo de valores, actitudes y normas dirigidas a la formación de sujetos democráticos, libres, en capacidad de dialogar con su realidad cercana y lejana, promover cambios y proponer soluciones a problemas personales y sociales.”* Y continúa señalando que *“se pretende que maestros y maestras de un centro educativo se apoyen entre sí, discutan y planteen soluciones a los problemas específicos del aula y del centro de*

manera conjunta.” Complementando esta visión problematizadora sobre la realidad, dialógica, crítica y transformadora del perfil docente, desde la perspectiva de los documentos de la Transformación Curricular de los años 90, en el Por qué y Para qué de la Transformación Curricular, cuando se hace referencia a los actores de este proceso se indican los nuevos roles esperados en el ejercicio docente:

“Un maestro que atienda, por tanto, al ser humano en su integridad y complejidad asume una función orientadora que supera la mera transmisión de conocimientos. Es en esta dirección que el educador asume roles de planificador, organizador, facilitador y generador de procesos de aprendizajes significativos.”

De estas formulaciones se infiere que en la construcción del perfil docente hay que integrar el enfoque constructivista y socio-cultural que fundamenta el currículo, pues esas referencias filosóficas y conceptuales han de concretarse en el desarrollo curricular que caracteriza su práctica para que pueda satisfacer las necesidades de aprendizaje de los sujetos.

Por otra parte, en la Ordenanza 5'2004, que modifica la Ordenanza 6'2000 que establece el Reglamento del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM), se delinearán algunas características del desempeño del personal docente que se resumen a continuación:

- Capacidad de gestión tanto pedagógica como administrativa.
- Capacidad de aprendizaje, dominio de contenidos, espíritu crítico e innovador para valorar nuevas corrientes y las tecnologías de la información e incorporarlas a su práctica.
- Capacidad de actuar con equilibrio, expresando identidad con la cultura nacional, sensibilidad social en las prácticas pedagógicas, respetuoso del entorno, comprometido con la calidad y la excelencia educativa.

1.1.1 Los planteamientos del Plan Decenal de la Educación Dominicana 2008-2018 y su relación con la definición del Perfil del Desempeño Docente.

Una de las aportaciones más importantes respecto del perfil docente es la que contiene el Plan Decenal de Educación Superior 2008-2018 del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. En este documento se plantea en términos generales tres dimensiones que definen el nuevo perfil del egresado de las instituciones de educación superior dominicanas y que se corresponden con lo que se espera respecto a cómo debería desempeñarse el profesional de la Educación, estas dimensiones son:

- **“En el Área Académica:** dominar las áreas y disciplinas que enseñan y saberlas aplicar en la vida, especialidades cimentadas sobre las disciplinas generales necesarias en la sociedad del conocimiento, como ciencias básicas, matemáticas, tecnologías, idiomas, cultura general; dominar un idioma extranjero, además de tener un buen dominio del idioma español, poseer una actitud de querer aprender durante toda su vida y tener actitudes de emprendedurismo; haber desarrollado habilidades para resolver problemas; estar informado e interesarse por lo que pasa en su comunidad, en la República Dominicana y en el mundo; valorar y apreciar las artes y la cultura en general; apreciar el valor de la vida y cuidarla, practicar algún deporte que le ayude a preservar su salud.
- **En el Área de interacción con la sociedad:** formar profesionales que sepan comunicarse y expresarse bien, que sepan escuchar y dialogar; que sepan interactuar en redes sociales y profesionales; que sepan trabajar en equipo; que sepan orientarse al logro de objetivos propuestos; con liderazgo, que se preocupen por los que más necesitan de su apoyo y colaboración; que sean respetuosos de los derechos humanos, de los demás; que sean críticos, proactivos, disciplinados, creativos, flexibles, tolerantes, innovadores, positivos y emprendedores.”

Como puede advertirse de las referencias anteriores, en el contexto dominicano existen suficientes fuentes que aportan elementos relevantes para la construcción del perfil del docente y la docente dominicana. Integrar todas estas expectativas dispersas en el mundo de las producciones educativas del país es una tarea clave para el proceso de fortalecimiento de la profesión docente de la cual se espera un ejercicio ético, autónomo y bien fundamentado disciplinar y pedagógicamente.

En ese sentido, el diseño de los estándares de desempeño del perfil del docente dominicano y su evaluación, constituye un elemento clave de avance en la cadena de esfuerzos que realiza el Ministerio de Educación (MINERD) del país a través del INAFOCAM por mejorar la profesión docente y, consecuentemente, la calidad de la educación dominicana.

En Resumen

Partiendo de lo expuesto anteriormente, podemos concluir que según los documentos bases de la Educación Dominicana quién es o debería ser un *“Buen Docente”*, se define por tener un perfil cuyas principales notas características son:

Cuadro 1. Principales características que definen el perfil del BUEN DOCENTE

Conocimientos sobre:	<ul style="list-style-type: none">• Los contenidos del área de su competencia.• Los ejes transversales del currículum, orientados a la formación de sujetos críticos, democráticos y libres.• La incorporación de tecnologías de la información a la práctica docente.
Capacidad para:	<ul style="list-style-type: none">• Conocer, reflexionar, proponer y actuar de manera transformadora sobre su medio• Actuar con ecuanimidad y equilibrio.• Asumir roles de planificador, gestor/a de procesos y ambientes de aprendizajes significativos para sus estudiantes.• La escucha, el diálogo y el trabajo colaborativo.• Implicarse en los procesos de mejora de la calidad educativa de su escuela.• Relacionar los procesos de enseñanza y de aprendizaje con el contexto social en que está situada su escuela.• Reflexionar sobre su propia práctica pedagógica.• Valorar y apreciar las artes y la cultura en general.
Actitudes de:	<ul style="list-style-type: none">• Mejora de su desarrollo profesional.• Emprendurismo.• Ética profesional.• Vocación de servicio.

Fuente: Elaboración propia a partir de los documentos base de la educación dominicana.

La definición de este perfil del docente exige a continuación, establecer con precisión un Modelo que permita evaluar el desempeño de la función docente a partir de considerar el cómo se está desarrollando en la práctica las características clave que definen el perfil del docente dominicano y que conlleva a su vez, determinar las funciones y responsabilidades de los docentes.

En los siguientes apartados del presente documento exponemos el diseño del Modelo de Evaluación de Desempeño Docente que se propone, articulado a las características del Perfil Docente en República Dominicana. Para alcanzar este objetivo se desarrolla primeramente los contenidos siguientes:

- La evaluación del desempeño docente: definición y características.
- Objetivos de la evaluación del desempeño docente.
- Los modelos de evaluación del desempeño docente.
- Métodos para la evaluación del desempeño docente.

2. La evaluación del desempeño docente a partir de las características que definen el perfil del docente en la educación dominicana: definición, características y funciones

La evaluación del docente es un factor esencial en cualquier propuesta de mejora del sistema educativo, aunque generalmente su operativización puede llegar a ser altamente problemática según el enfoque y el para qué de la evaluación.

Conscientes de esta realidad y siguiendo de las consideraciones de lo que la literatura educativa entiende por evaluación del desempeño docente (Valdés, 2000; Mateo, 1997, 2000; Tejada 2011), se entiende que la **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SE DEFINE COMO:**

“Un proceso que tiene por finalidad promover la calidad de la educación en lo que respecta a la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional del docente a través de garantizar el perfeccionamiento del desempeño del profesor/a tanto en los procesos que ocurren en el aula como en los que se refieren a toda la institución escolar”.

Este desempeño del docente se ha de dar con éxito en la medida en que éste cumple con las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña, tal y como lo establece el Estatuto del Docente en República Dominicana (Título IX, Capítulo I, Artículo 38).

Como consecuencia de esta definición, la evaluación del desempeño docente no ha de concebirse fundamentalmente como instrumento de control (a veces vinculado a mejoras salariales a través del pago por mérito) sino como un proceso orientado a mejorar la labor y rol pedagógico del maestro/a lo cual contribuye significativamente al éxito que un profesor/a puede alcanzar con sus alumnos.

Así pues, como afirma Valdés (2000:2),

“La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización”.

En este orden, este autor afirma que la evaluación del desempeño profesional del docente es *“un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”* (Ibid, pág.18).

De estas definiciones que aportamos, se deriva que evaluar a los docentes no es proyectar en él o ella las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros.

Teniendo como telón de fondo esta forma de concebir la evaluación del desempeño docente, se establece que las características generales de esta evaluación son:

Cuadro 2. Características generales de la evaluación del desempeño docente

- La evaluación del desempeño docente es un proceso de carácter formativo, orientado a mejorar la función docente en el aula, la escuela y la comunidad.
- Es un proceso de evaluación que promueve el desarrollo profesional continuo del educador/a.
- Es un proceso reflexivo en el que el docente ha de participar con la visión de que se trata de contribuir con la mejora de su calidad como profesor y no de actuar como método de represión en contra de su labor docente.
- La evaluación docente ha de estar relacionada con la mejora de las expectativas profesionales del maestro/a y con el reconocimiento social como base de los incentivos profesionales.

La definición y características anteriormente mencionadas sitúan ante la necesidad de precisar las funciones, que, debería de jugar un proceso de evaluación del profesor. En esta línea, Valdés (2000:5), sostiene que una buena evaluación del profesor debe cumplir funciones como las siguientes:

Cuadro 3. Funciones de la evaluación del desempeño docente

- **Función de diagnóstico:**
 - La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo; de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la superación de sus debilidades.
- **Función instructiva:**
 - El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- **Función educativa:**
 - Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las debilidades evidenciadas.
- **Función desarrolladora:**
 - Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado, es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento.

Fuente: Valdes, 2000:5.

En Resumen

La evaluación de la profesión docente pasa en la actualidad por diferentes situaciones y desafíos que conllevan una manera diferente de entenderla. Se ha de partir de ofrecer una visión de la misma que implique establecer la conexión relacional entre evaluación de la docencia-mejora y desarrollo del profesional docente-mejora de la calidad de la escuela, esta visión es finalidad última de un proceso de evaluación del desempeño docente y recoge las notas características y funciones que dicha evaluación ha de tener.

Estas conexiones no se pueden perder de vista si se quiere introducir acciones sustantivas de gestión de la calidad en cualquier institución educativa como una forma de ayudar a comprender mejora la actividad de enseñar en los inicios del siglo XXI.

También se ha de ser consciente que procesar y establecer las bases y la estructura de un sistema evaluativo para los profesores no es una tarea sencilla, por lo que a continuación se presenten aportes que ayuden a hacer el proceso más fácil y comprensible. Una manera de seguir haciéndolo comprensible, es aproximándonos a los distintos Modelos de Evaluación del Desempeño Docente que la literatura sobre el tema presenta y según el modelo asumido se proceda a definir el perfil del docente que requiere la educación del país y por ende, establecer los estándares y criterios que un buen educador ha de desempeñar para ser reconocido como tal.

2.1 Los modelos de evaluación del desempeño docente y el concepto de profesor que llevan implícitos.

Antes de presentar los modelos de evaluación de la función docente, cabe indicar que cada modelo para evaluar al maestro lleva implícito un concepto que expresa en las características requeridas en el del Docente que requiere cada sistema educativo, cuestión ya desarrollada en el punto anterior. De ahí la importancia de seleccionar modelos que sean coherentes entre la propia consideración del maestro y su función docente y el enfoque a través del cual es evaluado su desempeño en concordancia con el perfil.

Partimos de un concepto del docente como:

“Un profesional reflexivo de su práctica docente, con vocación de servicio, actitudes de cooperación, con dominio de las enseñanzas que imparte y que es capaz de gestionar y facilitar procesos y ambientes de aprendizajes significativos a sus estudiantes”.

A partir de esta definición se exponen los principales modelos de evaluación del profesor que hasta la actualidad han sido o están siendo utilizados por los sistemas educativos en diferentes países.

2.1.1 Principales modelos de evaluación del desempeño docente.

Los modelos sirven para orientar sustantivamente el proceso de evaluación de los profesores. Su definición debería facilitar la descripción de las funciones que se esperan que desarrolle un a través de la fijación de “estándares” para la valoración de la actividad docente del profesor.

Partiendo de estas premisas y conscientes de la variedad de enfoques y modelos que se utilizan para evaluar el desempeño docente, se indica de forma resumida y precisa, los principales y más comunes modelos que se han utilizado hasta el momento en la evaluación educativa para evaluar el desempeño del docente y la docente. Para su clasificación se sigue el planteamiento de Villa (2001: 181-189).

En cada modelo se responde a dos cuestiones:

- ¿Qué se entiende comúnmente por el modelo de evaluación del docente que se presenta?
- ¿En qué aspectos se centra la evaluación del docente según el modelo presentado?

El modelo de “inspección”. Este modelo ha sido utilizado durante mucho tiempo. Se basa fundamentalmente en el juicio que un experto realiza basándose principalmente en las visitas de aula siguiendo criterios que cree apropiado según su experiencia.

Por medio de estas visitas, afirma Soler Fierrez (citado por Villa, 2001:182), la Administración del Sistema Educativo se centra en EVALUAR

- Cómo se aprovechan los recursos que ella misma destina a la educación con objeto de llegar a su optimización.
- Cuáles son los resultados que obtiene el sistema educativo y si hay relación directa entre cursos y resultados con objeto de poder rendir cuentas a la sociedad e incidir en estos resultados, mejorándolos.
- El funcionamiento del sistema educativo, sus principales problemas y las mejoras pretendidas y así estar en condiciones de poder orientar al usuario y a los que, en última instancia, lo financian.

En este modelo la EVALUACIÓN DOCENTE suele centrarse en establecer estándares y criterios en cuanto a: *logro de los objetivos educativos, evaluación, planificación y programación, curriculum, participación de los alumnos, motivación de los alumnos, desarrollo individual, métodos de enseñanza, materiales didácticos, personalidad de los profesores, espacio físico del aula y clima del aula.*

Evaluación de los colegas. Esta evaluación también se denomina “*evaluación colegial*”. Es una evaluación en la que son los mismos docentes junto con sus colegas quienes revisan el trabajo que realizan sus iguales. El principal propósito de este modelo es:

- Garantizar que los miembros de una comunidad académica mantengan el control sobre el nivel de calidad de la misma, y sobre los miembros que la componen, y sobre la futura línea de sus asignaturas y materiales.

Para asegurar una objetividad de este procedimiento de evaluación, se puede implementar el método del PORTAFOLIO como un procedimiento basado en la documentación presentada por el que aporta datos respecto a su actividad docente en el aula y en cuanto al conocimiento de la materia que enseña.

Modelos de evaluación docente basados en la evaluación de los consumidores. Estos modelos se basan en recoger la valoración que tienen del desempeño del maestro respecto a su función docente a partir de tener la opinión de los grupos de consumidores, estos generalmente son los estudiantes, padres/madres y miembros de la comunidad. Este enfoque se utiliza mucho en el Modelo de la Calidad Total, donde la opinión de los consumidores es muy apreciada y un criterio fundamental es la satisfacción del usuario. Con este procedimiento se trata de evaluar la relación entre el maestro y dos grupos de “*clientes*” o “*consumidores*” los padres o tutores y los estudiantes.

Con esta metodología se EVALÚAN aspectos como:

- Relación y acogida por parte de los profesores, percepción de las tareas y deberes encomendados por parte del maestro: claridad, justificación, variedad...
- Claridad y especificación de los informes: calificaciones, aclaraciones, comentarios cualitativos,...
- Normas para la elaboración de los trabajos y deberes para casa.
- Corrección: puntualidad en la devolución de trabajos corregidos, especificación de criterios,...
- Cualquier otro aspecto de la enseñanza, que esté relacionado con el aprendizaje de los alumnos y con el apoyo y conocimiento que deben tener los padres o tutores.

El modelo de “enseñanza reflexiva” o modelo de “toma de decisiones”. Este modelo se refiere a los criterios que se establecen para evaluar la calidad de los procesos mentales llevados a cabo por el profesor en orden a identificar y tomar las decisiones tácticas o estratégicas acerca de las actividades del aula. Como muy bien indica De Vicente (1995:165, citado por Villa 2001:186) *“lo que hace que este modelo sea dinámico es la consideración de la reflexión del profesor como motor que da vida al conjunto. Por la reflexión, los pensamientos, las acciones y los conocimientos de los profesores cobran vida, se vivifican, se mantienen en una constante acción de flujo y reflujo...”*. Este método del “Profesor Reflexivo” potencia cambios constantes en la práctica docente que inciden en la mejora profesional del profesor/a.

- Desde este modelo se considera al docente como un práctico reflexivo y como un profesional que piensa en y sobre sus acciones.
- En este modelo resulta insuficiente evaluar las conductas docentes en el aula, y se ve absolutamente necesario evaluar el pensamiento y las habilidades de toma de decisiones de los profesores.

Como principal MÉTODO DE EVALUACIÓN se utiliza EL PORTAFOLIO DEL PROFESOR elaborado según unas ciertas orientaciones que contribuyen a que el profesional docente reflexione sobre su propia práctica y desempeño en los procesos dentro de la escuela y del aula más específicamente.

Modelo basados en resultados. Este modelo utiliza los resultados de los alumnos como criterio de eficacia docente. Estos resultados se obtienen a partir de la aplicación de pruebas o tests estandarizados, como puede ser el ejemplo de las Pruebas Nacionales en República Dominicana. De ser así, los resultados que obtienen los alumnos en estas pruebas serían el criterio para evaluar si los profesores se están desempeñando bien o no.

Sin embargo, esta perspectiva está muy discutida. Indudablemente, que los docentes influyen en la consecución de los objetivos planteados, y por consiguiente en los resultados de sus alumnos, pero cualquiera puede darse cuenta de que la responsabilidad no es exclusivamente docente. Inciden muchos otros factores que posibilitan que los alumnos obtengan buenos o malos resultados.

Modelo basado en competencias. En el desarrollo de este modelo, se sigue el planteamiento de Galvis (2007: 48-57), esta autora señala que desde el modelo basado en competencias se trata de ofrecer una visión más amplia, pertinente y contextualizada del perfil docente en términos de autonomía, de asumir responsabilidades, de trabajo en grupo y de aprender a aprender. Este modelo plantea un concepto dinámico de competencia, según el cual las competencias son adquiridas por el individuo a través de la educación, experiencia y vida cotidiana, se movilizan, y se desarrollan continuamente y no pueden explicarse y demostrarse fuera de un contexto.

Con este modelo se han de EVALUAR competencias del perfil docente tales como:

- **Competencias intelectuales:** referidas a lo cognitivo, técnico-pedagógico-didáctico y que permiten facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos, con dominio del contenido y dominio del grupo para saber cómo hacer llegar ese conocimiento a través de la didáctica.
- **Competencias sociales:** que agrupan un conjunto de habilidades como el saber interactuar, la convivencia y la cooperación, capacidad para saber asociarse y emprender proyectos colectivos. Estas competencias involucran procesos sociales, afectivos, estéticos, éticos y comunicativos.
- **Competencias intrapersonales:** el docente se conoce a sí mismo, está consciente de sus emociones, de sus sentimientos y control sobre su proceso cognitivo. Está abierto e inmerso en los cambios para orientar y estimular el aprendizaje.

Modelo basado en las funciones y responsabilidades del docente. Mateo (2000) sostiene que todo sistema de evaluación del docente exige establecer con precisión las áreas de responsabilidad del maestro en el contexto institucional y sus funciones más importantes, incluso deberían estar establecidos los requisitos de entrada a la carrera docente. Esta determinación de responsabilidades y funciones han de servir para establecer con mayor precisión el perfil del docente que se requiere y los criterios en base a los que se evaluarán las obligaciones y actividades a cumplir por el profesor.

En general, según este autor, las exigencias profesionales deberían incluir elementos tales como:

“conocimiento de la materia, buenas credenciales, capacidad de seleccionar los materiales curriculares más adecuados, diseñar la instrucción y planificar las sesiones de aprendizajes, monitorización y evaluación de los aprendizajes de los alumnos, conocimiento de la normativa legal relacionada con la educación, participación en servicios profesionales y en actividades de desarrollo del personal”

(Mateo, 2000:101, citando a McConney et al., 1996).

En este enfoque, el modelo más utilizado ha sido el desarrollado por Scriven (1988,1994), según este autor, tal como él mismo afirma, los únicos criterios legítimos para juzgar la actuación (mérito) del profesor/a son las responsabilidades del puesto de trabajo.

Así que tomando como punto de referencia el rol profesional de los docentes, Scriven hace un análisis detallado de cuáles son los conocimientos y las competencias básicas que debe reunir, según él, un buen maestro y que se recogen en el siguiente cuadro:

Cuadro 4. Contenidos de la Función Docente según Scriven

Conocimiento de la materia	<ul style="list-style-type: none"> a. En las áreas de su competencia b. En las materias transversales del currículum.
Competencias instruccionales	<ul style="list-style-type: none"> a. Habilidades comunicativas. b. Habilidades de gestión: gestión del proceso; gestión del progreso y gestión de las emergencias o necesidades urgentes. c. Habilidades de programación y desarrollo: planificación del curso; selección y creación de materiales; utilización de los recursos disponibles; evaluación del curso, de la enseñanza, de los materiales y del currículum.
Competencias evaluativas	<ul style="list-style-type: none"> a. Conocimientos sobre la evaluación de los estudiantes: habilidades de construcción y administración de pruebas. b. Clasificación, puntuación y calificación. <ul style="list-style-type: none"> - Proceso - Producto c. Registro e informe del rendimiento de los estudiantes. <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre informes de rendimiento. - Proceso de información a estudiantes, administradores, padres y otros agentes.
Profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> a. Ética profesional. b. Actitudes profesionales. c. Desarrollo profesional. d. Servicio profesional. <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento acerca de la profesión docente. - Ayuda a los docentes noveles y colegas. - Trabajo para las organizaciones profesionales. - Investigación sobre la enseñanza. - Conocimiento de los deberes. e. Conocimiento de la Escuela y su contexto.

Fuente: Scriven (1988, 1994).

Siguiendo este modelo, el criterio de la EVALUACION DOCENTE tiene como objetivo recoger datos acerca sobre cómo realiza el maestro sus responsabilidades en su centro educativo.

Es evidente, que para el objetivo que ocupa, y en concordancia con la definición del perfil del docente dominicano que ha sido expuesto en este documento, ninguno de los modelos presentados agotan dicha concepción, por ello, se recurre a la visión de desarrollar un modelo “híbrido” que recoja en buena parte los diferentes aspectos y procedimientos que se requieren para la evaluación del desempeño docente dentro del Sistema Educativo Dominicano. Desde esta perspectiva se integra una serie de criterios articulando aspectos de diferentes modelos, que nos ayuden a establecer estándares y un sistema de indicadores en relación con la acción docente que se espera que debe desempeñar el/ la buen/a maestro. Esto es lo que se presenta en el siguiente apartado.

2.2 Métodos para la evaluación del desempeño docente. ¿Cómo evaluar de manera válida y confiable el desempeño del maestro?

Una cuestión importante es la de poder documentar la actividad profesional del profesor, es decir, con la evaluación se ha de realizar un proceso de recogida de información que proporcionen las evidencias acerca de la actividad profesional del maestro. Estas evidencias se recogen a partir de estrategias que faciliten la información utilizando diferentes fuentes de información según los contenidos que se han de evaluar.

Entre los métodos más utilizados en la actualidad para evaluar al profesorado, tenemos (Stronge, 1997; Valdés 2000; Mateo, 1997): la observación en el aula, la opinión de los padres y alumnos, juicios valorativos emitidos por pares, el rendimiento en los aprendizajes de los alumnos, la autoevaluación del profesor, los tests y pruebas a los profesores y las escalas de evaluación de profesores.

A continuación, el siguiente cuadro se expone brevemente cada uno de estos métodos y su utilidad dentro del proceso de evaluación.

Cuadro 5. Métodos para la Evaluación del Desempeño Docente

Método	Utilidad
Observación en el Aula	<ul style="list-style-type: none"> La observación en el aula aporta evidencias como son: el clima del aula, la naturaleza y calidad de las interacciones alumnos-profesor, el funcionamiento general de la clase, capacidades pedagógicas del profesor.
Tests y Pruebas docentes	<ul style="list-style-type: none"> Se pueden utilizar para valorar aspectos como: <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la materia que enseña. - Conocimiento de la profesión docente.
La opinión de los padres y alumnos	<ul style="list-style-type: none"> Las familias pueden aportar información acerca de cómo el profesor interactúa con el alumno y la familia, valorar la efectividad del profesor en cuanto a las tareas que asigna en clases, su satisfacción en cuanto a la participación en la escuela y respecto a la atención que se les presta. Este grupo aporta información complementaria. La opinión de los alumnos a través de entrevistas también aporta información respecto a cómo se desempeña el maestro en las aulas en cuanto a: su emocionalidad, habilidades didácticas y pedagógicas, relación profesor-alumno, calidad de las prácticas docentes que se realizan en el aula. Este es una fuente clave de información dentro del proceso de evaluación del profesor.

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

Método	Utilidad
La opinión de los colegas (otros profesores)	<ul style="list-style-type: none">• Aportan retroalimentación de elementos de la actividad docente que desempeña el compañero en el aula. Han de ser elementos relacionados con la manera sobre cómo desempeña su función el profesor dentro de la escuela. No han de aportar información basada en la subjetividad sino en hechos sobre la actuación docente de la persona a evaluar. Aportan información en cuanto a la responsabilidad del profesor en el desempeño de sus funciones.
Rendimiento de los alumnos	<ul style="list-style-type: none">• El rendimiento alcanzado por los alumnos se ha de tomar dentro de la evaluación del profesor no como una manera de atribuirle al profesor la única responsabilidad de los alumnos, sino que se trata de un valor añadido aportado por la forma en que el profesor desarrolla la docencia.
La autoevaluación del propio Profesor a través de entrevistas, el portafolio, diarios reflexivos y escalas de autovaloración.	<ul style="list-style-type: none">• Con esta estrategia el propio profesor/a efectúa juicios acerca de la adecuación y de la efectividad de su propia actividad. Es una estrategia de recogida de información que aporta información sobre el acto de responsabilidad profesional que tiene el docente. La autoevaluación:<ul style="list-style-type: none">- Ayuda a focalizar el desarrollo profesional y la mejora a nivel del aula y del centro.- Aporta información sobre que el profesor mantiene el control sobre su propia práctica.- Facilita que el profesor sea consciente respecto de las fortalezas y debilidades de su propia práctica docente.- Este método trata a los profesores como profesionales con capacidad de auto mejora.
Escalas de evaluación de profesores	<ul style="list-style-type: none">• Estas escalas contribuyen a señalar la presencia y/o ausencia de algunas características de la labor del docente. Se pueden evaluar aspectos como:<ul style="list-style-type: none">- Desarrollo de la clase.- Habilidades didácticas.- Personalidad del docente.- Preparación académica y profesional.- Interés y motivación en su profesión.- Habilidades para el trabajo colaborativo.- Liderazgo en la comunidad escolar.

En Resumen

Es muy importante utilizar diferentes métodos para la recogida de las valoraciones sobre el desempeño docente. Todas aportan información relevante al respecto, la cuestión es definir qué estándares, criterios e indicadores serán evaluados con el método o los métodos elegidos.

Otro factor es el de tener en cuenta, que no sólo cuenta la opinión del propio profesor como fuente de información en el momento de la evaluación, sino que la triangulación con otras fuentes (familias, otros profesores, directivos, alumnos, etc.) ha de estar presente dentro del Información de la Evaluación del Desempeño del Maestro/a.

Hasta aquí se ha desarrollado la primera parte de este documento aportando una visión global sobre cómo se ha ido tratando en la literatura educativa el tema de la evaluación del desempeño docente. Para el caso particular de la República Dominicana se ha partido de considerar primeramente una definición del Perfil del Docente que requiere y define la Educación del Sistema Educativo Dominicano para posteriormente presentar todo lo concerniente a la definición, características, funciones, modelos y métodos que conlleva el diseño y aplicación de un proceso de evaluación de la práctica docente.

El siguiente paso, consiste en aportar la definición para su posterior validación de los estándares, criterios, indicadores que componen el Modelo que se ha diseñado como propuesta para implementar un proceso de evaluación del desempeño docente en República Dominicana.

Esto es lo que se desarrolla a continuación en la segunda parte del presente documento.

SEGUNDA PARTE

Definición de Estándares para el desarrollo de un Modelo de Evaluación del Desempeño Docente basado en Competencias en la República Dominicana según los componentes que definen el Perfil Docente en la Educación Dominicana.

3. Definición de los estándares para el desarrollo de un Modelo de Evaluación del Desempeño Docente basado en competencias en la República Dominicana.

A partir de la revisión de los diversos enfoques o modelos utilizados en la Evaluación del Desempeño Docente y en correspondencia con las Principales características que definen el perfil del BUEN DOCENTE, se plantea que para evaluar el desempeño del docente definido en este perfil se ha de utilizar un enfoque mixto basado en el establecimiento de “estándares”, criterios e indicadores expresados en términos de competencias, de las funciones, responsabilidades y la profesionalidad que ha de desempeñar un Buen Maestro.

En este sentido, antes de entrar en detalle de los componentes del modelo presentamos lo que según la literatura consultada plantea por lo que se entiende por el concepto de “competencia”.

3.1 ¿Qué se entiende por Competencia?

Como señala Weinert (2001), adquirir una competencia es algo más que poseer una habilidad respecto de un dominio básico. Implica regulación, monitorización y capacidad de iniciativa en el uso y desarrollo de dicha habilidad.

Por tanto, desarrollar el uso competencial de un conocimiento o habilidad, en nuestro caso “*las competencias docentes*”, supone:

Interacción, mediación y gestión entre el conocimiento y la realidad física, social y cultural y actuar con efectividad y eficiencia no tan sólo en la realización de la aplicación sino también en la interpretación del contexto y sus significados.

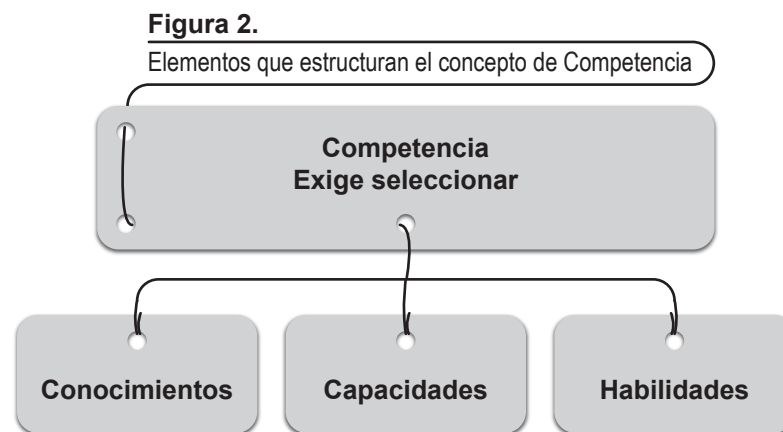
Así pues, Tejeda, (2011:25), define la COMPETENCIA COMO:

“conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional, definidos en la acción, donde la experiencia se muestra como ineludible y el contexto es clave”.

Con esta definición se puede afirmar decir que poseer una competencia conlleva hacer una combinación entre lo que es la adquisición del conocimiento, de las capacidades y las habilidades. Para llegar a definiciones se sigue el planteamiento de Mateo y Martínez (2008:199).

- **“Adquirimos Conocimiento:** cuando alcanzamos la comprensión de un saber desde su lógica interna, la que permite seguir profundizando en su construcción y desarrollo.
- **Adquirimos Capacidades:** cuando relacionamos este conocimiento concreto con su contexto de realidad y ampliamos nuestro campo cognoscitivo entendiendo e interpretando el conocimiento en función de la realidad con la que se relaciona.
- **Adquirimos Habilidades:** cuando esa capacidad se manifiesta y permite la aplicación del conocimiento sobre una realidad específica para su transformación”.

Así que estos tres elementos estructuran el término Competencia y para adquirir una competencia o ser competente se necesita combinar estos tres elementos. Según la siguiente figura, esto es:



La selección de estos componentes nos llevan a definir las Competencias como:

“La selección de conocimientos, capacidades y habilidades que se requieren para comprender y transformar una realidad compleja, se trata de saber leer e interpretar la realidad donde se han de aplicar este conjunto de elementos”.

En cualquier caso para desarrollar cualquier tipo de habilidad o competencia se precisa de la interacción entre el conocimiento y la realidad (Mateo y Martínez, 2008). En esta línea, se puede decir que la finalidad del desarrollo competencial del conocimiento, es conseguir que las personas (maestros) conviertan el conocimiento que adquieren durante su formación en experiencia y la información en vida con un cierto grado de conjunción con determinadas actitudes y valores personales que hacen que puedan incidir significativamente en el desarrollo de una exitosa práctica docente.

Se puede, entonces concluir diciendo que Evaluar el Desempeño del Docente desde un enfoque por Competencias es:

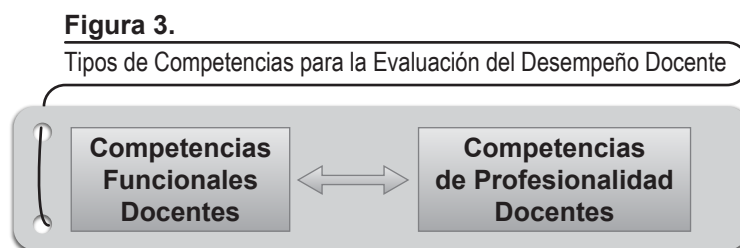
Valorar los conocimientos, capacidades y habilidades que el maestro/a pone en práctica para desempeñar con profesionalidad sus funciones y responsabilidades docentes, incidiendo significativamente en la mejora de la calidad de la comunidad escolar de la que éste/a forma parte, cuyo última finalidad es la de alcanzar logros en los procesos de aprendizaje de sus alumnos y de avanzar en su desarrollo personal y profesional como educador/a.

Aclarado el término competencia del que partimos, pasaremos a indicar:

- ¿Qué competencias son las que han de ser evaluadas para valorar el buen desempeño del docente?
- ¿Qué Estándares de desempeño docente son los que son considerados clave para valorar la aplicación de estas competencias?

3.2 Los tipos de competencias para la evaluación del desempeño Docente en República Dominicana.

Para su operativización y su evaluación se ha agrupado en dos grandes grupos los tipos de competencias que han de ser consideradas para valorar el desempeño del docente en relación con el perfil docente definido por la educación dominicana. Estas competencias son las que se muestran en la siguiente figura.



A continuación definiremos qué entendemos por cada una de ellas.

Competencias Funcionales Docentes: estas competencias incluyen habilidades relacionadas con la acción docente del maestro en cuanto a la preparación específica para cumplir de manera adecuada las responsabilidades y las funciones esenciales de la profesión docente. Estas competencias hacen referencias a los siguientes conocimientos, capacidades y habilidades:

Cuadro 6. Competencias funcionales docentes.

EL DOCENTE TIENE UN BUEN DESEMPEÑO CUANDO POSEE:
• Conocimiento de la materia que se enseña.
• Conocimiento de las áreas transversales del currículo.
• Conocimiento de las TICs y la incorporación a su práctica pedagógica.
• Habilidades y capacidades didácticas y pedagógicas para implementar situaciones de aprendizaje significativos en el aula.
• Habilidades del profesor para promover un clima de aula positivo y de aprendizaje significativo.
• Habilidades de programación y desarrollo: planificación del curso; selección y creación de materiales; utilización de los recursos disponibles.
• Capacidades y habilidades evaluativas: evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos y de su progreso; evaluación de los materiales y del currículo.

Competencias de Profesionalidad Docente: Estas competencias hacen referencia a lo que se espera sean las actitudes propias de un verdadero profesional de la docencia y que están definidas en el perfil que se espera que tenga el egresado de la carrera docente dentro del desempeño de su profesión en un contexto determinado, concretamente, en la comunidad educativa en que realiza su labor docente. Estas competencias incluyen los siguientes conocimientos, capacidades y habilidades:

Cuadro 7. Competencias de profesionalidad docentes.

EL DOCENTE TIENE UN BUEN DESEMPEÑO CUANDO POSEE:
• Capacidad de reflexionar sobre la propia práctica pedagógica.
• Habilidades para el ejercicio de liderazgo transformador dentro de la comunidad educativa.
• Habilidades de ética profesional del docente.
• Conocimiento acerca de la profesión docente: normativas y reglamentaciones del sistema educativo, derechos y deberes como profesional docente.
• Conocimiento de la escuela y su entorno.
• Habilidades y capacidades relacionales: establecimiento de relaciones de calidad con los demás colegas de la escuela y con las familias de los alumnos.
• Actitudes para la mejora de su desarrollo profesional.

Nótese que estas competencias en coherencia con la definición que hemos aportado anteriormente se expresan en: conocimientos, capacidades y habilidades que se han de poseer o adquirir para realizar un buen desempeño de la actividad docente dentro de la comunidad educativa como contexto real en el que se han de aplicar y desarrollar.

3.3 La definición de los estándares para la evaluación de las competencias del desempeño docente en República Dominicana.

Como sostiene Mateo (2000:103),

“la determinación de los estándares para cualquier actividad evaluativa, incrementa la posibilidad de transparencia y limpieza de los juicios valorativos y la defensa legal del sujeto frente a posibles arbitrariedades”.

Partiendo de este planteamiento, se considera entonces, que el establecimiento de Estándares para el Desempeño del Docente en República Dominicana quedaría establecido a partir “Estándares” que nos permitan determinar los niveles de actuación del maestro considerados como aceptables en cuanto a su buen desempeño en el aula y la escuela en sentido general.

Ello apunta a considerar el conjunto de responsabilidades y/o funciones que un docente debe cumplir en el aula, la escuela y también en la comunidad, las cuales contribuyen significativamente al éxito de un profesor para con sus alumnos.

Los Estándares de desempeño que se presentan a continuación se caracterizan por:

- Ser realistas en el sentido de que trate de reflejar los conocimientos, capacidades y habilidades considerados como relevantes para desempeñar un rol docente exitoso.
- Tomar como referencia estándares internacionales de calidad en cuanto a la profesión docente¹.
- Estar definidos en términos de las competencias que se esperan que un docente debe alcanzar para crecer en su profesionalización como tal.
- Ser redactados de manera precisa y comprensible, de forma que toda la comunidad educativa los pueda comprender y se pueda facilitar su evaluación.
- Su validez interna en cuanto que se pueden establecer los criterios, indicadores y evidencias que posibilitan su evaluación.

1 Como referentes internacionales de calidad puede citarse el caso Chileno y Colombiano (Reyes, 2006; Tejada, 2011) e informes internacionales de evaluación del desempeño docente como el realizado por OREALC/UNESCO, Murillo (coord.) (2006).

En los siguientes cuadros se presenta estándares en cada una de las competencias docentes para evaluar el desempeño docente en República Dominicana.

Cuadro 8. Estándares de desempeño para evaluar las competencias funcionales docentes.

Estándar 1	El/la maestro/a desempeña sus funciones como un buen docente a partir de demostrar un excelente conocimiento de la materia que enseña, de los ejes transversales del currículo y de las TICs para incorporarlas a su práctica docente.
Estándar 2	El/la maestro/a cumple sus funciones docentes cuando posee habilidades didácticas y pedagógicas que contribuyen a implementar situaciones de aprendizaje significativos en el aula, así como a promover un clima de aula positivo para el desarrollo de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
Estándar 3	El/la maestro/a posee habilidades de programación y desarrollo de la clase que le permiten realizar la planificación del curso de una manera bien planteada y estructurada, con un enfoque que toma en consideración las necesidades de conocimiento que poseen los alumnos, resaltando lo fundamental que se debe enseñar y aprender, teniendo presentes las circunstancias contextuales en que ocurre el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como también la diversidad y características que presenta el grupo de alumnos.
Estándar 4	El/la maestro/a es competente para crear o seleccionar estrategias apropiadas de evaluación de los aprendizajes de los alumnos y de acorde con las metas de la enseñanza, evaluando su progreso y las aportaciones que a ello otorga el currículo y los materiales destinados a los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Cuadro 9. Estándares de desempeño para evaluar las competencias de profesionalidad docente.

Estándar 1	El/la maestro/a reflexiona sobre su propia práctica pedagógica y ejerce un liderazgo transformador dentro de la comunidad educativa.
Estándar 2	El/la maestro/a posee competencias de ética profesional del docente, así como competencias relacionales que les permiten establecer relaciones de calidad con los demás colegas de la escuela y con las familias de los alumnos.
Estándar 3	El/la maestro/a demuestra conocimiento acerca de los reglamentos y normativas que orientan el desempeño de la profesión docente.
Estándar 4	El/la maestro/a conoce y mantiene relación con el entorno social y cultural en que está situada la escuela.
Estándar 5	El/la maestro/a desarrolla su vocación docente manteniendo una actitud responsable de su formación continua para el propio crecimiento y mejoramiento de su desarrollo profesional y de la comunidad educativa.

Como puede observarse cada tipo de competencia para el desempeño docente establece unos Estándares en los que se consideran los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que definen lo que la comunidad educativa y la sociedad en general estima que es o debería ser el BUEN DESEMPEÑO DEL DOCENTE.

Una vez establecidos los estándares en términos de competencias, se pasa a presentar los criterios, indicadores y evidencias que componen cada estándar y con los que será posible realizar el proceso de evaluación a fin de valorar el nivel de realización alcanzado por el maestro. Este es el contenido de la tercera parte del presente documento.

Modelo de Evaluación

Estándares, Criterios, Indicadores y Evidencias para la Evaluación del Desempeño Docente basado en Competencias según el Perfil Docente de la Educación Dominicana.

4. Desarrollo de los estándares de desempeño docente en criterios, indicadores y evidencias para la valoración de las competencias profesionales del docente en República Dominicana.

Partiendo de los anteriores “Estándares” expresados en términos de competencias y tomando como base la primera versión del documento “Estándares del Perfil del Desempeño Docente en la República Dominicana” elaborado por los autores De Los Santos y Abreu (2011), se detallan los criterios e indicadores que acompañan a cada uno de los estándares determinados.

Cabe indicar, que además de considerar el primer documento elaborado, se considera también los criterios e indicadores más comúnmente referenciados en la literatura sobre la evaluación del desempeño docente en los sistemas educativos.

4.1 Objetivos generales de los estándares para el desempeño docente

Antes de entrar en estas especificaciones, se quiere establecer que los objetivos generales de estos estándares para Evaluar el Desempeño Docente en el Sistema Educativo Dominicano son los siguientes, según lo Establece el Estatuto del Docente en su Artículo 40 y otros objetivos que define la Educación Dominicana:

- Valorar la calidad del desempeño docente dentro del Sistema Educativo Dominicano.
- Estimular el compromiso del docente con su rendimiento, su desarrollo profesional y la formación continua para el mejoramiento de la calidad de la educación.
- Promover el compromiso del docente con los objetivos para la enseñanza del Sistema Educativo y con la comunidad educativa a la que pertenece.
- Reconocer los méritos y motivaciones profesionales docentes.
- Otorgar mérito y reconocimiento social a la labor docente dentro de la comunidad educativa.
- Identificar fortalezas y oportunidades para el mejoramiento de las prácticas docentes.
- Propiciar acciones de mejora que incidan en el desarrollo personal y profesional del maestro/a.

4.1.1 ¿Cómo valorar el cumplimiento de los Estándares de Desempeño con sus criterios, indicadores y evidencias?

Para facilitar su evaluación cada estándar de desempeño se presenta en un cuadro que contiene los criterios y los indicadores que miden el grado de éxito alcanzado por el docente en relación al Estándar señalado.

La valoración se realizará mediante una Escala de Valoración Semicuantitativa, respecto a cómo se sitúa el docente en relación a los Estándares de Desempeño. Las valoraciones de la escala son:

- **Excelente (A):** todas las evidencias señaladas en el Estándar de Desempeño se han podido comprobar y analizar en la recogida de la información. Las fortalezas y logros alcanzados por el docente son exitosas. El/la maestro/a indica un desempeño que clara y consistentemente sobrepasa respecto a lo que se espera en el cumplimiento del Estándar evaluado. Todas las actuaciones contempladas en los criterios e indicadores asociadas a la competencia y estándares de la evaluación se evidencian siempre en el desempeño del o la evaluado/a.
- **Bueno (B):** existencia de más de un 85% de las evidencias necesarias para valorar el desempeño del docente en relación con las funciones señaladas en el estándar a valorar. El desempeño del profesor es adecuado al estándar que se evalúa. Cumple con lo que se requiere para ejercer profesionalmente su función docente.
- **Suficiente (C):** se identifican debilidades que deben superarse y que afectan el quehacer del docente según lo que se espera alcanzar de él o ella. No existen suficientes evidencias que dan la certeza de que el docente actúa en la escuela según lo requerido.
- **Deficiente (D):** la mayoría de los criterios e indicadores que componen cada estándar no se presentan al momento de evaluar la acción del maestro en el aula y la escuela en general. Se presentan evidencias claras de las debilidades en el estándar evaluado que no dan como satisfactorio el trabajo del docente. Las evidencias de un buen desempeño en relación a la competencia y estándares objeto de evaluación se manifiestan sólo en algunas situaciones u ocasiones.
- **Insuficiente (E):** indica un desempeño completamente insatisfactorio de la función docente en el centro escolar. Las actuaciones que se esperan que desempeñe el maestro y que están asociadas a la competencia con los estándares objeto de evaluación se evidencian con muy poca frecuencia, es decir, prácticamente nunca demostró las actuaciones requeridas para el desempeño de un buen maestro/a.

4.1.2 Recogida de la información en el proceso de la evaluación

Si bien se presenta a continuación el diseño del Modelo de Evaluación con los Estándares, Criterios, Indicadores y Evidencias para el buen desempeño del docente, para la recogida de la Información se han de elaborar instrumentos que se correspondan con las fuentes de información que han de suministrar la información respecto a cómo se desempeña el maestro dentro de un determinado criterio con sus indicadores. Es decir, se necesitan diseñar para la presente evaluación métodos de recogida de información como los señalados en el apartado 3.2 del presente documento.

Los diferentes métodos y fuentes para recoger la información aseguran una mayor credibilidad y confirmación de las valoraciones que posteriormente se presentarán en el informe de la evaluación respecto al desempeño del profesor en el aula y la comunidad educativa en general.

A continuación se presenta el diseño operativo del Modelo de Evaluación para el Desempeño Docente, en coherencia con el Perfil Docente requerido por la Educación Dominicana.

5. Matriz con la validación de los Estándares, Criterios, Indicadores y Evidencias del Modelo para la Evaluación del Desempeño Docente basado en Competencias en la República Dominicana.

I. Competencias funcionales docentes

Competencias Funcionales Docentes: conocimiento de la materia que enseña; conocimiento de las áreas transversales del currículo y de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Estándar 1. El profesor/a desempeña sus funciones como un buen docente a partir de demostrar un excelente conocimiento de la materia que enseña, de las áreas transversales del currículo y de las TICs para incorporarlas a su práctica docente.

Objetivo

Valorar aspectos tales como:

- Conocimientos de la materia que enseña.
- Conocimientos sobre cómo desarrollar ejes transversales del currículo en relación con los contenidos de la materia que imparte y sus conocimientos y utilización de las TICs en su quehacer pedagógico.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A: Excelente. B: Bueno. C: Suficiente. D: Deficiente. EI: Evidencia Insuficiente.				
		A	B	C	D	EI
1. Demuestra dominio de los contenidos de la materia que enseña y que están previstos en el desarrollo del currículo vigente.	• Muestra conocimiento de los temas a desarrollar en la clase.					
	• Los programas de clase reflejan el desarrollo de los conceptos y teorías fundamentales que deben aprender los estudiantes.					
	• Desarrolla los temas de forma entendible y mantiene el interés de los estudiantes.					
2. Demuestra dominio de los contenidos de la materia que enseña y que están previstos en el desarrollo del currículo vigente.	• En el plan de clase aparecen definidos temas transversales del currículo para su desarrollo en el transcurso de la docencia.					
3. Tiene conocimiento de las áreas/contenidos de aprendizajes transversales del currículo vigente y los sabe relacionar con los temas del área del conocimiento que enseña.	• Posee conocimiento explícito sobre lo que son las TICs y su aplicación a la educación.					
	• Programa actividades educativas para ser desarrolladas en el aula con los recursos tecnológicos que tiene el centro educativo.					

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
	<ul style="list-style-type: none"> Está familiarizado con el uso de las TICs aplicadas a la educación a través del conocimiento del uso del Internet y de la utilización de los recursos pedagógicos en web y portales educativos (ej.: educando, etc.). 					

EVIDENCIAS

- Registros de observaciones de la clase.
- Plan o programa de curso formulado.
- Planteamientos formales sobre el uso de las TICs documentados, verificados y ponderada su puesta en práctica al utilizar la tecnología.

Competencias Funcionales Docentes: habilidades y capacidades didácticas y pedagógicas; habilidades para implementar situaciones de aprendizaje significativos y habilidades para promover un clima de aula positivo propicio para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje².

Estándar 2. El profesor/a cumple sus funciones docentes cuando posee habilidades didácticas y pedagógicas que contribuyen a implementar situaciones de aprendizaje significativos en el aula, así como a promover un clima de aula positivo para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Objetivo

Valorar el desempeño del docente en cuanto a:

- Habilidades didácticas y pedagógicas para el desarrollo de la clase dentro del aula.
- Gestión efectiva del tiempo planificado para la enseñanza-aprendizaje de los alumnos.
- Habilidades para mantener un clima de aula positivo propicio para propiciar espacios de aprendizajes significativos en los estudiantes.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
1. Utiliza metodologías pertinentes que contribuyen a la construcción de conocimiento significativos tomando como punto de partida las experiencias y conocimientos previos de los estudiantes, del contexto, y del currículo.	<ul style="list-style-type: none"> Exploración y rescate de saberes previos de manera individual y colectiva en el desarrollo de la clase. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación procesos metacognitivos en las situaciones de enseñanza y de aprendizaje. 					

Continúa en la página siguiente...

2 Para profundizar sobre el tema de cómo crear y promover un clima de aula positivo, véase (Ruè, 2001. Cap. 3)

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica métodos que propician la reflexión y participación de los alumnos en el desarrollo de la clase: trabajos en grupo, desarrollo de mapas conceptuales, sociodramas, estudio de casos. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza recursos y actividades de aprendizaje que potencian el aprendizaje y trabajo individual del alumno: técnicas para escribir, guardar y recuperar información; técnicas y recursos para memorizar; ejercicios de comprensión lectora; aprender a tomar notas de lo visto, lo escuchado; técnicas para resumir como esquemas, mapas conceptuales, cuadros sinópticos; aprender a consultar libros. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra interés para que la clase sea comprensible para los alumnos. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • Toma tiempo para explicar con claridad los procedimientos a seguir en el desarrollo del contenido de la clase. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • Está dispuesto a responder dudas de los alumnos. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica la comprensión de los contenidos por parte de los alumnos a partir de un proceso de retroalimentación del contenido al iniciar la clase. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • Estimula a los alumnos para que expresen sus pensamientos y reflexiones sobre lo tratado en clase. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • Estimula a los alumnos para el aprendizaje. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra destrezas para construir situaciones de expectación a los alumnos <i>"llega con algo nuevo a la clase"</i> para estímulo de los estudiantes (utensilios, mapas, foto, hechos, invitación de personas de la comunidad, etc.). 					

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica con claridad y se da a entender (sabe enseñar). • Asigna tareas para la casa que se corresponden con lo desarrollado en la clase. • Aplica un cierre de la clase indicando los principales aspectos que han de aprender los alumnos del tema o los temas trabajados en el aula. 					
2. El/la profesor/a gestiona de manera efectiva el tiempo disponible para la enseñanza.	• Llega puntual a la escuela.					
	• Llega puntual al aula.					
	• Inicia la docencia en el tiempo previsto por la Escuela.					
	• Aprovecha al máximo el tiempo que posee para el desarrollo de la clase.					
	• Ofrece a los alumnos el tiempo necesario para desarrollar los ejercicios individuales y en grupo dentro de la clase.					
	• Al momento de la evaluación, ha desarrollado los contenidos de su materia de acuerdo al tiempo previsto en el calendario escolar y el currículo vigente del Ministerio de Educación.					
3. El/la profesor/a promueve y mantiene un clima de aula positivo que crea las condiciones necesarias para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje de forma significativa.	• Genera un ambiente de clase generativo y productivo.					
	• Mantiene la atención y el interés de los estudiantes durante la clase.					
	• Mantiene un tono de logro y éxito para con sus alumnos expresándoles altas expectativas y confianza en lo que éstos pueden llegar a alcanzar.					
	• El profesor utiliza en la clase un tono de voz suave, una forma de hablar pausada que invita al entusiasmo y no crea tensiones.					

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
	<ul style="list-style-type: none"> Los alumnos disponen de espacio y tiempo dentro del aula para desarrollar las actividades. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Utiliza estrategias adecuadas para tratar los problemas de indisciplina en el aula. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Establece y mantiene junto con el consejo de curso normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Propicia un clima de respeto y confianza en su interacción con los alumnos y de ellos entre sí. 					

EVIDENCIAS

- Programa de la clase bien desarrollado con sus metas, contenido y metodología.
- El informe de observación en el aula.
- Reportes o informes en que se revela el cumplimiento de agenda de actividades conforme al calendario escolar.
- Controles de asistencia del profesor reportados por la dirección.
- Informes de las sesiones del consejo de curso/consejo estudiantil de la escuela.
- Documento con las directrices de disciplina en la escuela.

Competencias Funcionales Docentes: habilidades y capacidades de programación y desarrollo de la docencia.

Estándar 3. El profesor/a posee habilidades de programación y desarrollo de la clase que le permiten realizar la planificación del curso de una manera bien planteada y estructurada, con un enfoque que toma en consideración las necesidades de conocimiento que poseen los alumnos, resaltando lo fundamental que se debe enseñar y aprender, teniendo presentes las circunstancias contextuales en que ocurre el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como también la diversidad y características que presenta el grupo de alumnos.

Objetivo

Valorar en qué medida el profesor/a:

- Tiene una planificación del curso bien estructurada, ajustada a lo que se espera que desarrolle del currículo vigente, adaptada a las necesidades de los alumnos y al contexto de la escuela.
- Presta atención a la diversidad y características de los alumnos dentro de la planificación de la docencia que realiza.
- Utiliza los recursos pedagógicos con los que cuenta para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula.

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
1. El/la profesor/a cuenta con una planificación del curso bien planteada y estructurada, ajustándola a lo que se prevee en el currículo vigente, a las necesidades de los alumnos y al calendario escolar.	• La programación de las clases presenta metas y objetivos de aprendizajes claros apropiados para todos los alumnos y coherentes con el marco curricular dominicano.					
	• En la programación constan los logros que a corto, medio y largo plazo ha de ir alcanzando el profesor para con sus alumnos en relación a lo que deben saber y saber hacer.					
	• Integración de las tecnologías de información y comunicación (Tic) en el modelo pedagógico que aplica.					
	• La planificación de las clases plantea los contenidos fundamentales que se han desarrollar en el transcurso del año escolar.					
	• En la programación del curso se preveen los ejercicios, actividades o trabajos que los alumnos han de desarrollar.					
	• Se presentan las actividades, ejercicios o trabajos de reforzamientos complementarios para alumnos que no siguen con normalidad el proceso de la docencia.					
	• La programación contempla como punto de partida para iniciar cada tema, el tener en cuenta los conocimientos y experiencias previas de los alumnos.					
	• La planificación del curso contempla y desarrolla temas de los ejes transversales del currículo.					
	• La planificación del curso presenta la selección y creación de materiales para el desarrollo de cada actividad de aprendizaje apropiados para los alumnos y en coherencias con las metas de la clase.					

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
	<ul style="list-style-type: none"> Se plantea la realización de actividades que promueven el aprendizaje colaborativo y el conocimiento científico en el estudiante. La programación en sentido general, está adaptada a las circunstancias contextuales en que viven los estudiantes. 					
2. Garantiza la atención a la diversidad en el aula, desde un aprendizaje situado y autónomo, y con una perspectiva de educación inclusiva.	<ul style="list-style-type: none"> Identifica las necesidades especiales requeridas por sus estudiantes para mejorar sus aprendizajes. Planifica actividades curriculares adecuándolas a la diversidad de los estudiantes. 					
3. Utiliza de forma adecuada los recursos pedagógicos que están disponibles en el centro educativo.	<ul style="list-style-type: none"> Muestra de creatividad para aprovechar los recursos y medios disponibles para el desarrollo de la clase. En la planificación aparece el uso de la biblioteca para actividades de la clase. Utiliza recursos como mapas, libros textos, Vídeos y otros instrumentos para el desarrollo de las actividades. Si el centro dispone de sala de computadoras, realiza actividades educativas utilizando los programas informáticos con los que se cuentan. Motiva el uso del Internet entre los alumnos como herramienta para la investigación (indicando los portales educativos y otros recursos didácticos en la web). En las actividades planificadas e contempla para su desarrollo el uso del espacio de la Escuela (salas de reuniones, el patio, huerto escolar, canchas) 					

EVIDENCIAS

- Documento con la Planificación del Curso.
- Programa de la clase.
- Proyecto de Aula (si se cuenta con ello).
- Conjuntos de materiales innovadores que se utilizan en el desarrollo de clase haciendo.
- Uso de los recursos disponibles en el entorno.

Competencias Funcionales Docentes: capacidades y habilidades para la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos y de su progreso; evaluación de los materiales y del currículo.

Estándar 4. El profesor/a es competente para crear o seleccionar estrategias apropiadas de evaluación de los aprendizajes de los alumnos y de acorde con las metas de la enseñanza, evaluando su progreso y las aportaciones que a ello otorga el currículo y los materiales destinados al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Objetivos

- Valorar la pertinencia y relevancia de las estrategias de evaluación que utiliza el profesor para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos.
- Conocer la posición del docente respecto a los contenidos curriculares previsto en el currículo nacional y su valoración de los materiales didácticos con los que cuenta para impartir la docencia.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
1. Evalúa procesos, logros y calidad condiciones de aprendizajes de los/las estudiantes, tomando en cuenta sus características individuales, y el enfoque formativo.	• Estrategias y acciones evaluativas diseñadas y ejecutadas que favorecen la atención a la diversidad justificando su selección.					
	• En la planificación del curso se contempla la realización de una evaluación inicial o diagnóstica para situar el nivel de conocimiento de los alumnos.					
	• Realiza actividades de evaluación de proceso para con los resultados detectar situaciones de dificultades y mejorar el aprendizaje de los alumnos.					
	• En la evaluación se evalúa el rendimiento académico y también aspectos relacionados con los hábitos, habilidades y actitudes de los alumnos hacia las situaciones y experiencias de aprendizaje.					
	• Posee informes de evaluación con los resultados de las evaluaciones en los que constan los logros que los alumnos han o están alcanzando.					
	• Los reportes de las evaluaciones presentan valoraciones formativas y sumativas del logro de los estudiantes.					
	• Diseña pruebas, actividades de evaluación que están en coherencia con las metas, objetivos y contenido de la materia que imparte.					

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
	• En las actividades de evaluación (pruebas, trabajos, etc) se evalúan contenidos y saberes relevantes y fundamentales en relación con la materia que imparte.					
	• En el método de evaluación diseñado por el profesor contempla actividades de evaluación en la que los alumnos participan autoevaluándose.					
	• El docente cuenta con una ficha de seguimiento de los alumnos que según sus características le permite prestarles mayor atención según sus situaciones individuales.					
2. Sabe evaluar con criticidad los aspectos contemplados en el currículo y los materiales con que cuenta para el desarrollo de la docencia.	• Sabe valorar con autocrítica la pertinencia, relevancia y efectividad de los contenidos contemplados en el currículo para desarrollar la materia que imparte.					
	• Conoce y sabe cómo aplicar el enfoque sociocultural y constructivista del currículo dominicano.					
	• Analiza críticamente la disposición de los materiales didácticos con los que cuenta para el desarrollo de la clase.					

EVIDENCIAS

- Plan metodológico de evaluación contemplado en el Proyecto de Aula y en la programación de la propia asignatura que imparte.
- Informes de evaluación sobre el rendimiento académico de los alumnos.
- Proyectos elaborados para el seguimiento de los alumnos que presentan condiciones de tratamiento especial en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Reportes sobre procesos de acompañamiento y de observaciones de aula.
- Instrumentos de evaluación diseñados: exámenes, pruebas de control, esquemas de trabajos de investigación asignados u otro instrumento utilizado.
- Registros de observaciones de la clase.
- Diario reflexivo del profesor (si cuenta con ello).

II. Competencias de profesionalidad docente

Competencias de Profesionalidad Docentes: capacidad para reflexionar sobre la propia práctica pedagógica; habilidades para el ejercicio de liderazgo transformador dentro de la comunidad educativa.

Estándar 1. El/a profesor/a reflexiona sobre su propia práctica pedagógica y ejerce un liderazgo transformador dentro de la comunidad educativa.

Objetivo

Valorar en qué medida el/a profesor/a:

- Tiene una actitud reflexiva de su propia práctica pedagógica.
- Realiza actividades que contribuyen a la mejora de su práctica docente a través de procesos reflexivos.
- Es capaz de ejercer un liderazgo activo, transformador fundamentado en la cultura de la participación y en el trabajo en equipo con otros colegas como estrategias para aportar mejoras en el desempeño de la gestión escolar.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
1. El/la docente desarrolla su vocación responsabilizándose de su crecimiento profesional y de la comunidad educativa a partir de ser un profesional reflexivo de su propia práctica.	• Participa activamente en procesos de acompañamiento y seguimiento para la mejora de la labor docente.					
	• En el centro escolar participa activamente con sus pares en equipos o jornadas de reflexión sobre la práctica docente.					
	• Utiliza como método el Diario Reflexivo del profesor como estrategia para documentar sus reflexiones sobre su práctica docente.					
	• Tanto los padres, pares y alumnos piensan que es competente en su trabajo como profesor.					
2. Ejerce un liderazgo transformador dentro de la comunidad educativa.	• Se implica en la gestión del centro escolar.					
	• Demuestra autoconfianza en sí mismo.					
	• Asume responsabilidades dentro del equipo docente de la escuela.					
	• Ha trabajado con otros profesores actividades o proyectos en conjunto para beneficio de la comunidad educativa.					
	• Es capaz de estimular la participación de otros profesores en proyectos de innovación dentro de la escuela (mejora de alguna área de aprendizaje o de un ámbito de la gestión del centro).					

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
	• Toma iniciativas orientadas a mejorar la calidad de los aprendizajes de los alumnos (propuestas de proyectos especiales dentro del aula).					
	• Sabe tratar adecuadamente los problemas que se les presentan en el centro escolar.					
	• Conoce los aspectos fuertes y débiles que tiene como profesor.					
	• Sabe discutir abiertamente con los demás profesores los temas controvertidos que se originan en la escuela.					
	• Suele ser hábil para el trabajo colaborativo con los colegas.					
	• Mantiene el interés para el trabajo en equipo.					
	• Anima a otros profesores a reflexionar sobre su trabajo con el fin de que se superen.					
	• Sabe admitir sus errores como docente dentro del equipo de profesores.					
	• Es capaz de escuchar a los demás compañeros y alumnos.					
	• Establece situaciones de diálogo con compañeros y alumnos.					

EVIDENCIAS

- Informes de jornadas de seguimiento dedicadas a reflexionar sobre la práctica docente en la escuela.
- Diario reflexivo del profesor para la mejora de su práctica docente.
- Proyectos de innovación o mejora realizados individualmente o con otros colegas dentro de la escuela.
- Informes de encuentros y reuniones de trabajo en equipo.
- Documento que contiene las responsabilidades asignadas y asumidas por el docente en la gestión del centro.
- Opinión de otros profesores y alumnos sobre el ejercicio del liderazgo del docente evaluado.
- Informe de opinión de los padres, alumnos y pares respecto a cómo consideran que se desempeña su rol el profesor evaluado.

Competencias de Profesionalidad Docentes: habilidades y actitudes de ética profesional docente; capacidad de establecer relaciones con los pares y las familias de los alumnos.

Estándar 2. El/la profesor/a posee competencias de ética profesional del docente, así como competencias relacionales que les posibilitan establecer relaciones de calidad con los demás colegas de la escuela y con las familias de los alumnos.

Objetivo

Conocer:

- Las actitudes del profesor/a frente a su desempeño como profesional de la docencia.
- Sus capacidades para establecer relaciones profesionales de amistad tanto con los pares como con los alumnos y sus familias.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A: Excelente. B: Bueno. C: Suficiente. D: Deficiente. EI: Evidencia Insuficiente.				
		A	B	C	D	EI
1. Desempeña sus funciones docentes con una ética profesional que se corresponde con las actuaciones que se esperan del docente.	• Sabe respetar a los demás y los trata en su calidad de personas.					
	• Respeta a los alumnos/as tratándoles según sus características individuales.					
	• Manifiesta estar comprometido y actúa con lealtad ante las funciones que ha desempeñar como docente.					
	• Es una persona creíble que logra la confianza de los demás (profesores, alumnos y familias)					
	• Ante diversas situaciones, actúa según lo que es bueno para el centro escolar por encima de sus ambiciones o necesidades.					
	• Su comportamiento dentro del centro escolar es valorado como positivo por los demás compañeros.					
	• Respeta las normas que rigen el sistema educativo y las que han sido consensuadas dentro del equipo de gestión escolar, con los compañeros y alumnos.					
	• Suele comunicar con el ejemplo lo que piensa o lo que decide (Ejemplo: si hay que ser puntual, es el primero/a...).					
	• Mantiene la discreción ante situaciones que lo requieren tanto para con el centro escolar como ante situaciones familiares y personales de los alumnos.					

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
	<ul style="list-style-type: none"> Actúa según los valores de un buen comportamiento cívico. Motiva a los alumnos para que actúen con comportamiento cívico. 					
2. Establece relaciones de calidad con los demás colegas de su Escuela y con las familias de los alumnos/as.	Suele ser una persona definida por sus compañeros como cercana a la gente.					
	Los demás se sienten a gusto trabajando con el/ella.					
	Los compañeros/as pueden contar con él/ella cuando le necesitan.					
	Demuestra empatía para con los demás.					
	Construye relaciones de amistad profesional con sus pares.					
	Mantiene contacto con las familias de los alumnos a través de reuniones, envío de invitaciones para que visiten la escuela.					
	Cuando las familias visitan la escuela, dedica tiempo para atenderles.					
	Comunican entusiasmo y cariño hacia los estudiantes.					
	Es accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar cuando se le requiere.					
	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas de su escuela.					
Esta dispuesto para aconsejar a las familias, a los alumnos y compañeros ante situaciones que lo requieren.						

EVIDENCIAS

- Informe del o la evaluador/a con la opinión del profesor sobre su consideración individual en cuanto a cómo ejerce su liderazgo en el Centro Educativo.
- Informe con la opinión de los colegas (director y demás profesores) en cuanto a los indicadores anteriormente expresados.
- Informe con la opinión de las familias y alumnos en cuanto a la calidad de las relaciones que mantienen con el o la profesor/a.

Competencias de Profesionalidad Docentes: Conocimiento acerca de las normativas que orientan el desempeño de la función docente.

Estándar 3. El/la profesor/a demuestra conocimiento acerca de los reglamentos y normativas que orientan el desempeño de la profesión docente.

Objetivo

- Identificar el nivel de apropiación que posee el docente en relación al conocimiento de los reglamentos y normativas que orientan el desempeño de su profesión.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
1. Conoce normativas y reglamentaciones del sistema educativo, así como sus derechos y deberes como profesional docente.	• Es capaz de citar los planteamientos que rigen el currículo vigente según la ordenanza que lo establece.					
	• Conoce las principales políticas educativas del sistema educativo dominicano contenidas en la Ley General de Educación 66-97 y el Plan Decenal de Educación.					
	• Tiene presente sus obligaciones como docente contenidas en el Reglamento del Estatuto del Docente (Título V. Título VII capítulos II y III).					
	• Conoce sus derechos como profesional docente (Estatuto del Docente Título VII, capítulo I).					

EVIDENCIAS

- Informe con la opinión del docente respecto a su nivel de conocimiento de las normativas y reglamentos del docente.

Competencias de Profesionalidad Docentes: Conocimiento de la Escuela y su entorno; fomento de la relación Escuela-Comunidad.

Estándar 4. Conoce y mantiene relación con el entorno social y cultural en que está situada la Escuela.

Objetivo

Valorar:

- El nivel de conocimiento que posee el/la docente respecto al entorno comunitario en que está situado el Centro Educativo.
- Las acciones emprendidas por el/la docente para promover de forma efectiva la relación Escuela-Comunidad como estrategia que contribuye al mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de los alumnos.

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
1. Demuestra conocimiento sobre el contexto comunitario en que está situada la Escuela.	• Sabe situar la situación socioeconómica de las familias de los alumnos.					
	• Conoce la composición demográfica de la población donde se encuentra la escuela.					
	• Conoce aspectos relacionados con las formas de vida de la gente de la comunidad (creencias, costumbres).					
	• Identifica las principales fortalezas de la comunidad en que se encuentra la escuela.					
	• Identifica problemáticas que presenta el entorno escolar.					
	• Conoce las organizaciones y líderes comunitarios.					
2. Promueve la relación Escuela-Comunidad.	• El/la profesor/a motiva la participación de las familias de los alumnos en la Asociación de Padres, Madres y Amigos de la Escuela.					
	• Contribuye con sus propuestas a motivar a otros colegas y la dirección del centro para fortalecer la relación escuela-comunidad.					
	• Asigna trabajos de clase a los alumnos con temas relacionados con el conocimiento de su comunidad.					
	• Ha desarrollado, desarrolla o promueve pequeños proyectos de participación de los alumnos en acciones para el beneficio de la comunidad.					
	• Como recurso pedagógico, invita personas de la comunidad para que expresen sus vivencias en relación a algún tema de la clase (hablar de valores, médicos, maestros, religiosos, políticos, madres, etc.).					
	• Participa en actividades de la comunidad en su rol como profesor.					

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

EVIDENCIAS

- Informe de entrevistas realizadas al profesor sobre esta temática.
- Opinión de los pares al respecto del desempeño del profesor en cuanto a su relación escuela-comunidad.
- Revisión de los ejercicios, trabajos o actividades contempladas en el Plan de la Clase cuyo objetivo es fomentar la relación escuela-comunidad a partir de la participación de los alumnos en acciones comunitarias o intercambio de conocimientos.
- Documento con los proyectos realizados o promovidos por el docente para fortalecer la relación escuela-comunidad.
- Informe de entrevistas de opinión de las familias en cuanto a la motivación que reciben por parte del docente para su participación en la vida de la escuela y su opinión en cuanto a cómo se relaciona el profesor con las familias y el resto de la comunidad.
- Revisión de documentos que contengan memorias sobre reuniones, equipos de trabajo destinados por la gestión del centro escolar para fortalecer su relación con la comunidad y en los que el docente ha participado.

Competencias de Profesionalidad Docentes: actitudes para la mejora de su desarrollo profesional como docente.

Estándar 5. El/la profesor/a desarrolla su vocación docente manteniendo una actitud responsable de su formación continua para el propio crecimiento y mejoramiento de su desarrollo profesional y de la comunidad educativa.

Objetivo

Valora en qué medida:

- El/la docente mantiene una actitud positiva y responsable con la mejora de su Desarrollo Profesional.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
1. Participa en procesos de formación continua y de asesoramiento a la labor docente.	• Toma iniciativas para su desarrollo profesional.					
	• Tiene actualizado un calendario anual en el que constan las actividades de formación a la que asiste.					
	• Realiza cursos de actualización docente relacionados con el área que imparte, formación didáctica u otros temas del desempeño docente.					
	• Asiste a talleres del Ministerio o de otras instituciones cuyo objetivo es la mejora del desarrollo profesional docente.					
	• Ha desarrollado formación más especializada y formal como maestrías, postgrados, diplomados en temas relacionados con el desempeño docente.					

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
	<ul style="list-style-type: none"> Participa o ha participado en procesos de asesoramiento de la labor docente llevados a cabo por entidades educativas o por la gestión de la Escuela. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Como resultado de la formación, cuenta con un plan de mejora de su acción docente. 					
2. Manifiesta una actitud positiva y de satisfacción con las actividades de formación continua realizadas para mejorar su desempeño como profesor/a.	<ul style="list-style-type: none"> Se integra a Equipos de Reflexión para la función docente que están funcionando en el Centro Educativo. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Manifiesta interés en continuar mejorando su profesión docente. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Incluso cuando la participación no es obligatoria, participa en los programas de formación. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Cree que es importante dedicar tiempo y recursos para participar en acciones orientadas a la mejora de su desarrollo profesional como docente. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Tiene metas a corto y mediano plazo para seguir participando en procesos de formación continua. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce las áreas o temáticas que le gustaría seguir mejorando para desempeñar con calidad su función docente. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Esta satisfecho/a con la formación y el seguimiento que le ha sido ofrecido para mejorar su desempeño como profesor/a. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Le gusta socializar sus prácticas pedagógicas con los demás colegas. 					
	<ul style="list-style-type: none"> Interés manifestado por la indagación y la lectura de fuentes actualizadas sobre temas de educación en diferentes contextos. 					

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior

CRITERIOS DE DESEMPEÑO	INDICADORES	VALORACION				
		A	B	C	D	EI
	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa que cuenta con los recursos necesarios (económicos, de tiempo, materiales) para mantener su formación continua dentro del trabajo docente. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades desarrolladas de manera colaborativa con la comunidad educativa, vinculadas a su profesión docente. 					
	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa como positiva la formación continua recibida y asesoramiento continuo de su trabajo docente. 					

EVIDENCIAS

- Informes de capacitación y formación recibida por el profesor.
- Informes del acompañamiento recibido (este informe lo puede suministrar la dirección del Centro o la entidad que lo llevó a cabo).
- Informes de encuentros y reuniones de trabajo.
- Calendario con la planificación de las actividades de formación continua y de asesoramiento previstas para asistir durante el curso escolar.
- Documento con el Plan de Mejora elaborado a fin de mejorar el desempeño docente.
- Portafolio o diario reflexivo elaborado por el profesor durante la formación continua recibida y/o el acompañamiento.
- Diario Reflexivo desarrollado por el docente para la mejora de su práctica profesional.
- Relatoría o resúmenes de lecturas que el profesor realiza, las cuales lo mantienen actualizados sobre temas docentes.
- Actas de reuniones de los encuentros realizados con la comunidad educativa y en los que se ha reflexionado acerca del desempeño del docente en las aulas de la Escuela en que éste trabaja.

CONCLUSIÓN

El documento que acabamos de desarrollar ha sido un esfuerzo por establecer la validez de unos Estándares, Criterios, Indicadores y Evidencias de Desempeño Docente que formen parte de un Modelo de Evaluación para evaluar las funciones, responsabilidades y profesionalidad del docente en el aula y en la Escuela.

Este trabajo que hemos expuesto es una continuidad de un primer documento elaborado por el INAFOCAM y que ya hemos citado, en esta primera versión participaron un conjunto de agentes vinculados a la gestión de la Educación Dominicana tanto del Ministerio de Educación como del INAFOCAM y de otras instituciones educativas del país. Estos actores han aportado de manera reflexiva y participativa una primera versión de los estándares que han de servir de base para evaluar el desempeño docente.

Nuestra labor ha constituido en validar estos estándares. Somos conscientes de que cualquier modelo de evaluación del profesor ha de decidir sobre una serie de elementos configuradores de tipo estructural y metodológico, además de elegir los contenidos que han de ser evaluados, esto último ha sido la principal finalidad del presente trabajo.

Concluimos matizando que orientar un proceso de evaluación de los profesores que esté en coherencia con el Perfil Docente que establece la Educación Dominicana ha de estar regido por un concepto de evaluación desde una perspectiva formativa más que de mero control. Esta perspectiva formativa posibilita hacer más viable los procesos de mejora de la labor docente del profesor como profesional y consiguientemente, incide en la mejora de la calidad de la enseñanza.

Realizar un proceso de evaluación como el que se ha presentado se justifica desde una perspectiva social en la medida en que el mismo sea para mejorar la calidad de la educación dominicana y a la vez exige necesariamente contribuir con el desarrollo profesional del docente, tanto en lo que respecta a su dimensión individual como en su dimensión colectiva en el que ya entra en acción la comunidad educativa a la que pertenece el maestro/a.

- Comisión Interinstitucional para la Reformulación de la Formación Docente en República Dominicana. (2011). Estándares para la Formación Docente. Santo Domingo, República Dominicana: Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. Paper.
- Congreso Nacional de la República Dominicana. (1997). Ley Orgánica de Educación de la República Dominicana, nº 66-97. Santo Domingo: Congreso Nacional.
- De los Santos, S. y Abreu, C. (coord.). (2011). Estándares del perfil del desempeño docente en la República Dominicana. Primera versión. Santo Domingo, República Dominicana: Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM). Paper.
- Falus, L. y Glodberg, M. (2011) Perfil de los docentes en América Latina. Cuaderno 09, Buenos Aires: IIPÉ- UNESCO Buenos Aires.
- Freire, P. (1979). *Conscientização: teoría e prática da libertação. Uma introdução ao pensamento de Paulo Freire*. Sao Paulo: Cortes & Moraes.
- Galvis, R. (2007) "De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias". *Acción Pedagógica*, enero- diciembre 2007, nº16, 48-57.
- Imbernón, F. (2001). La profesión docente ante los desafíos del presente y del futuro. En C. Marcelo (editor). *La función docente*. (págs. 27-45). Madrid: Síntesis.
- Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio. (2004). Ordenanza 5'2004 que modifica la Ordenanza 6'2000 que establece el reglamento del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM). Santo Domingo, República Dominicana: INAFOCAM.

Mateo, J. (1997). Avaluació del professorat. En A. T. (coord), Avaluació de programes, centres i professorat (págs. 9-49). Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

----- (2000). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona: ICE-HORSORI.

Mateo, J. y Martínez, F. (2008). Medición y evaluación educativa. Madrid: Muralla.

OREALC/UNESCO, Murillo, J. (coord.). (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.

Reyes, L. (2006). Estándares de desempeño docente. En J. P. Baeza. Estándares de Desempeño Docente. (págs. 2-16). Santiago de Chile: Universidad Católica Silva Henríquez.

Ruè, J. (2001). La acción docente en el centro y en el aula. Madrid: Síntesis.

Scriven, M. (. (1988). "Duty-based teacher evaluation". Journal of Personnel Evaluation in Education, núm. 1 y 4, 319-334.

----- (1994). "Duties of the teacher". Journal of Personnel Evaluation in Education, núm. 8 y 2, 151-184.

Secretaría de Estado de Educación (2008). Plan Decenal de Educación 2008-2018. Santo Domingo: SEE.

----- (2003). Reglamento del Estatuto del Docente. Santo Domingo: SEE

Secretaría de Estado de Educación, Bellas Artes y Cultos (SEEBAC) (1996). ¿Cómo promover la Transformación Curricular en los Centros Educativos? Santo Domingo: Editora Josué.

----- (1994). Fundamentos del Currículo, Tomo II. Santo Domingo: SEEBAC.

Stronge, J. (1997). Evaluating Teaching. A guide to current thinking and best practice. Thousand Oaks, Cla.: Corwin Press, Inc.

- Tejada, J. (2011). Evaluación del desarrollo profesional docente basado en competencias. En C. Marcelo (editor) Evaluación del desarrollo profesional docente (págs. 22-47). Barcelona: Davinci.
- Tenti, E. (1995). Una carrera con obstáculos: la profesionalización docente. Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación (IICE), año IV, nº7, 17-25.
- UNESCO, Delors, J. (coord.). (1996). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Madrid: Santillana. UNESCO Ediciones.
- Valdés, H. (2000). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. 23-25 de mayo de 2000 (págs. 1-52). México: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
- Villa, A. (2001). Evaluación de la función docente y desarrollo del profesorado. En C. Marcelo (ed.). La función docente. (págs. 171-207). Madrid: Síntesis.
- Weinert, F. (2001). Concept of Competence: A conceptual clarification. En D. y. (Eds.), Defining and selecting key competences. (págs. 45-66). Kirkland: Huber-Hogrefe Publishers.