

PAÍS:	Estados Unidos, Ohio
POLÍTICA / PROGRAMA:	Plan Toledo y Asistencia y evaluación por pares (<i>Columbus Peer Assistance and Review, PAR</i>).
DESCRIPCIÓN	<p>En 1981, la Federación de Profesores de Toledo negoció exitosamente el primer sistema de evaluación por pares de su tipo en Estados Unidos, constituyéndose en la primera de muchas comunidades que asignaron la responsabilidad de la evaluación docente a una asociación entre el sistema escolar y asociaciones gremiales docentes. Este provee una fórmula para el desarrollo profesional de los maestros principiantes y un mecanismo de evaluación que detecta y saca del sistema a los maestros que demuestran deficiencias en su práctica docente, en base a la calificación de 23 criterios establecidos en relación a procedimientos de enseñanza, administración de la sala de clases, conocimiento de la asignatura, características personales y responsabilidad profesional.</p> <p>La estructura y estrategia propuesta por el Plan Toledo ha mantenido sus características principales y se reflejan en <i>Columbus Peer Assistance and Review (PAR)</i>, creado en 1985 y orientado a la mejoría del desempeño docente en base a tutorías y evaluaciones a cargo de pares experimentados. El Estado de Ohio, junto con otros 35 estados del país, lanzó un mandato para que todos los profesores que ejercen su primer año de docencia sean incluidos en algún tipo de proceso de tutoría. Aunque cada distrito podía implementar el mandato como le pareciera más adecuado, <i>Columbus Education Association (CEA)</i> y el Directorio de Educación de Columbus modeló este programa que ha guiado la aplicación de esta estrategia en diversos estados del país.</p> <p>Los PAR operan con la siguiente estructura y procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panel que administra el programa, compuesto por miembros de la administración escolar distrital y de los sindicatos o asociaciones de educación (5 representantes del sindicato y 4 de la administración, en el Plan Toledo, y 4 miembros de la asociación y 3 de la administración, en el caso de PAR). Esta es la instancia que designa los maestros consultores y monitorea su trabajo, determina los maestros antiguos que requieren asistencia, maneja el presupuesto y acepta o rechaza las recomendaciones de los maestros consultores. • Profesores consultores expertos o Consulting Teachers (CTs), que apoyan y evalúan a los docentes en el programa. Son profesores con al menos cinco años de ejercicio sobresaliente, que son liberados de sus labores docentes para dedicarse por tres años a las tutorías, recibiendo además un sobresueldo. Ellos informan directamente al panel • Procedimientos diferenciados para docentes principiantes y experimentados <ol style="list-style-type: none"> i) componente de internos (Intern Component). Se orienta a los maestros principiantes, los cuales son contratados a prueba por dos semestres, tiempo en que se les asigna obligatoriamente un tutor o maestro consultor para orientar su trabajo en la sala de clases. Este debe realizar un número determinado de observaciones y reuniones en el año con el maestro principiante (20 y 10

respectivamente en el caso de PAR). Tutor y maestro trabajan en forma colaborativa estableciendo metas de común acuerdo según las condiciones del "intern". El tutor lo ayuda con apoyo, consejos y guía, asegurando que este conozca los estándares de desempeño que debe lograr. La evaluación se hace de acuerdo a las metas fijadas y criterios de evaluación conocidos. Al final del año, el maestro consultor presenta su recomendación para el contrato del maestro al Panel o Directorio, el cual vota a favor o en contra de su recomendación.

ii) **componente de intervención**, orientado a maestros que ya tienen años de ejercicio docente, pero que presentan resultados insatisfactorios o enfrentan dificultades en su desempeño, por lo cual se requiere intervenir para ayudarlos a mejorar, adecuando su trabajo a estándares aceptables. Si esto no se logra, se recomienda su despido. Esto requiere prolongar la observación y las reuniones con el profesor consultor. El programa ofrece todos los recursos disponibles en el distrito para ayudar al docente.

En ambos casos, se requiere de la colaboración de los directores de escuela, a quienes libera de la tarea de despedir a los docentes con desempeños insuficientes.

En el año 2001 el Plan Toledo recibió el premio *Innovations in American Government Award*, que otorgan conjuntamente la Escuela de Gobierno John F. Kennedy de la Universidad de Harvard y el Consejo para la Excelencia en Gobierno. El programa ha sido destacado como un ejemplo de cómo se puede establecer e implementar un sistema de estándares, rendición de cuentas y evaluación de pares para mantener un alto nivel de calidad de la instrucción. Ha sido replicado, con adaptaciones, en los distritos de Columbus y Cincinnati en Ohio. También ha servido de modelo a experiencias similares en distritos de California, Indiana, Michigan, Minnesota y Nueva York, entre otros. Algunas asociaciones de docentes han criticado el hecho que se mezclen en un mismo programa y equipo evaluaciones diseñadas para mejorar la docencia con evaluaciones que conducen a la decisión de gestión (contrato o despido de los maestros).

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Harvard Graduate School of Education .2009, A User's Guide to Peer Assistance and Review En: www.gse.harvard.edu/~ngt/par/parinfo/how_does_par_work.html

Harvard University, John F. Kennedy School of Government, 2005. Evaluation of Toledo Public School District Peer Assistance and Review Plan.

PREAL, Serie Mejores Practicas N° 15, 2003. Estados Unidos: Esfuerzos Colaborativos para Mejorar la Docencia.

[http://www.preal.org/Biblioteca.asp?Id_Carpeta=66&Camino=63|Preal Publicaciones/312|Resumenes \(Briefs\)/66|Serie Mejores Prácticas](http://www.preal.org/Biblioteca.asp?Id_Carpeta=66&Camino=63|Preal Publicaciones/312|Resumenes (Briefs)/66|Serie Mejores Prácticas)