

PAÍS:	U.S.A.
POLÍTICA / PROGRAMA:	Educational Testing Service (TES) Cincinatti.
DESCRIPCIÓN	<p>El distrito de Cincinatti (Estado de Ohio) implementa desde el año escolar 2000-2001 un nuevo sistema de evaluación docente, ligado a los salarios de los maestros, basado en el conocimiento y habilidades. Actualmente se aplican evaluaciones anuales para determinar la ubicación del docente en una escala de desempeño vinculada a estímulos salariales.</p> <p>Este sistema esta basado en un conjunto de 17 estándares de desempeño desagregados en 32 elementos (tales como efectividad de la clase, compromiso del estudiante, participación en la escuela) y agrupados en cuatro dominios: i) planificación y preparación, ii) creación de un ambiente de aprendizaje, iii) enseñar para aprender, iv) profesionalismo. Para cada uno de ellos se describe cuatro niveles de desempeño en los que se clasifica a los profesores evaluados (insatisfactorio, básico, proficiente y distinguido) establecidos en base a una escala de puntajes de conductas que se aplica a cada estándar. El resultado ubica al docente en un nivel de desempeño, asociándose cada incremento de nivel a aumentos salariales. Si el docente desciende de nivel, se retiene el aumento salarial y debe someterse a una nueva evaluación al año siguiente.</p> <p>Los dominios "creación de un ambiente de aprendizaje y enseñar para aprender" se evalúan 6 veces al año, mediante 6 observaciones de clase, cuatro de las cuales son realizadas por un evaluador externo (docente de otra escuela con especialización en igual asignatura y nivel de experiencia y equivalente al docente en observación). Las otras 2 observaciones son realizadas por el director y sus asistentes. Los restantes dominios (planificación y preparación del aprendizaje escolar y profesionalismo) son evaluados por administradores escolares en base a portafolios preparados por el profesor, que incluye planes de lecciones, registro de asistencia, trabajo escolar, contactos con la familia y actividades de desarrollo profesional.</p> <p>El sistema se utiliza para la evaluación comprehensiva de los profesores recién contratados (mediciones en el primer y tercer año de ejercicio y cada 5 años de ahí en adelante) y aquellos interesados en lograr posiciones de liderazgo. Se incluye también a los docentes que descendieron en la escala el año anterior. El resultado insuficiente de profesores principiantes puede poner fin a su contrato. Los docentes en ejercicio por más años pueden transformarse en líderes si obtienen un buen resultado, o participar en un programa de asistencia de pares e incluso sufrir el eventual término del contrato si logran calificaciones insuficientes.</p> <p>Para asegurar la consistencia entre los evaluadores, se los entrena en procesos de ajuste que involucran sesiones de asignación de puntajes grabadas y discusiones de diferencias con jueces expertos. Desde 2001-2002, solo quienes cumplen</p>

con los requisitos de este entrenamiento están autorizados para evaluar.

FUENTE DE INFORMACION:

National Comprehensive Centre for Teacher Quality (2008). "Improving instruction through teacher evaluation". En:

<http://www.tqsource.org/publications/February2008Brief.pdf>

Isoré, M. 2009, "Teacher Evaluation: Current Practices in OECD Countries and a Literature Review", OECD Education Working Papers, No. 23, pp 33 y 34. En:

<http://ideas.repec.org/p/oec/eduab/23-en.html>