

<b>PAÍS:</b>	<b>Estados Unidos, Chicago</b>
<b>POLÍTICA / PROGRAMA:</b>	<b>Excellence in Teaching Project, Chicago Public Schools</b>
<b>DESCRIPCIÓN:</b>	<p>Reemplaza el antiguo sistema de evaluación docente aplicado en los últimos 30 años, que consistía en un listado en base al cual el director calificaba al docente en categorías desde insatisfactorio a superior, no incluía criterios de fortaleza o debilidad e incorporaba componentes ambiguos. Tampoco conducía a la remoción de los docentes mal calificados. Con la aplicación de este listado en 2007-08, 91% de los docentes obtenían calificaciones de "superior" o "excelente", en tanto que el 66% de las escuelas del CPS no lograba alcanzar los estándares de rendimiento estatales, lo que reveló graves fallas en la efectividad del sistema de evaluación docente.</p> <p>En un trabajo conjunto de CPS y el sindicato docente de Chicago se decidió adoptar el Marco para la Buena Enseñanza, herramienta para revitalizar la evaluación docente, que define la práctica de la enseñanza e intenta establecer una definición de la buena docencia como un desarrollo continuo. Dicho marco orienta las observaciones de clase y las comunicaciones entre subalternos y directivos en torno a la mejoría de la enseñanza. La alianza se quebró antes de aplicarse el piloto, a causa de asuntos relacionados con los contratos de los docentes. El CPS implementó una aplicación piloto en 100 escuelas en 2008-2009, simultáneamente con el listado de chequeo.</p> <p>El nuevo programa intenta definir la Buena docencia, entregar a los directores y docentes un lenguaje compartido para discutir sobre mejoras y requiere de evidencias sobre el cumplimiento de ciertos criterios por parte del profesor. El Marco, desarrollado por la Dra C. Danielson y aplicado en varios distritos de diversos Estados del país, divide la enseñanza en 4 dominios (Planificación y Preparación; Ambiente en la sala de Clases, Instrucción y Responsabilidades Profesionales) y define sus respectivas competencias asociadas. Los Directores asignan el nivel de desempeño docente para cada componente utilizando 4 categorías: insatisfactorio, (requiere de intervención inmediata); básico (implementa esporádicamente los componentes de la buena enseñanza; competente y distinguido (ha creado comunidades de estudiantes que asumen su responsabilidad en el aprendizaje).</p> <p>Una evaluación sobre la aplicación piloto en 44 establecimientos reveló que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los directores de escuela identifican fácilmente las prácticas docentes no satisfactorias, discriminando los diferentes niveles de desempeño docente</li> <li>• Más de la mitad de los directores participantes en la aplicación piloto expresaron su satisfacción con el nuevo sistema, considerándolo como fuente de cambio en la práctica de la enseñanza. Directores y expertos aplicaron la escala de manera consistente.</li> </ul> <p>La aplicación piloto de esta herramienta de evaluación docente y la calificación consistente de los maestros sugiere que este mecanismo provee información confiable sobre el tipo de instrucción desarrollada en la sala de clases, presentándolo como apropiada para identificar docentes que necesitan apoyo y/o sanciones, tomar decisiones informadas sobre dotación docente y mejorar la enseñanza y los aprendizajes.</p>

#### **FUENTES DE INFORMACIÓN**

Consortium on Chicago School Research, 2010. Rethinking Teacher Evaluation. Findings from the First Year of the Excellence in Teaching Project in Chicago Public Schools. En: [http://ccsr.uchicago.edu/content/publications.php?pub\\_id=143](http://ccsr.uchicago.edu/content/publications.php?pub_id=143)

Duncan, A. s/f. Teacher Evaluation Plan and Handbook Of Procedures. En: [http://www.nctq.org/evaluation\\_handbook/4-07.pdf](http://www.nctq.org/evaluation_handbook/4-07.pdf)