



Notas sobre la formulación y el uso de estándares para evaluar el desempeño docente



Este material ha sido elaborado con fondos de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), bajo la Orden de Trabajo No. GEW-1-03-0200020-00 (2005 – 2009) con Juárez y Asociados Inc. y en apoyo al Objetivo Estratégico No. 520-0436.7, “Inversión Social: Personas más Sanas y con Mejor Nivel de Educación”

Programa Estándares e Investigación Educativa

Notas sobre la formulación y el uso de estándares para evaluar el desempeño docente

Preparado por:
Dra. Beatrice Avalos,
Consultora Internacional

Juarez & Associates, Inc.

Contrato No. GEW-1-00-02-00020-00
Orden de Trabajo GEW-1-03-02-00020-00

Guatemala, septiembre 2008.

Las opiniones expresadas por los autores, no reflejan necesariamente los puntos de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos de América.

**NOTAS SOBRE LA FORMULACIÓN Y EL USO DE
ESTÁNDARES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO
DOCENTE**

Beatrice Avalos

Septiembre 2008

I. Un sistema de estándares o criterios para verificar la calidad de la educación

No es difícil entender el concepto de estándares pues disponemos de muchos ejemplos. En términos generales, los estándares son criterios que nos permiten establecer el valor de algo, y que generalmente se ubican en un continuo de mayor a menor precisión. La longitud de algo la valoramos según un criterio preciso que es el metro, mientras que una obra de arte la valoramos según criterios que pueden ser los de un especialista o simplemente por el efecto que produce en nosotros su contemplación. Hoy día hablamos sobre estándares para evaluar la calidad de la enseñanza y, como lo veremos más adelante, estos son criterios que se ubican más o menos en la mitad del continuo de precisión señalado antes.

Todos los que son profesores y también los que no lo son, son capaces de discriminar entre un “buen” y un “mal” profesor, pero si uno se pregunta por qué lo hace las razones pueden ser muy distintas. Mi valoración puede estar determinada por las notas que sacan mis hijos en un examen, o por rasgos de personalidad que me parecen necesarios. La valoración de un estudiante puede estar ligada a la claridad con que el profesor explica la materia o la capacidad de entretenerlo. El Director de la escuela puede juzgar al maestro en términos de su cumplimiento del horario, su buena presencia o su capacidad de mantener el curso ordenado. Todas estas valoraciones pueden ser o no ser válidas. El tema está en ponerse de acuerdo no tanto sobre lo que es un buen profesor sino sobre lo que es una “buena enseñanza”. Y esto implica explicitar y concordar con todas las partes interesadas lo que es un buen criterio o estándar que permita evaluar la enseñanza y determinar el rol del profesor en manejar “bien”, “más o menos bien” o “mal” ese proceso.

Los estándares y su forma de expresión

El proceso de aseguramiento de la calidad de la educación no tiene sentido si no se dispone de criterios para evaluar sus procesos, especialmente los de enseñanza y aprendizaje que sean referidos a todas las instancias en que ocurren estas acciones: la formación inicial, la formación continua y el desempeño a lo largo de la carrera docente. Si bien siempre han existido criterios más o menos explícitos para evaluar los procesos docentes, hoy día muchos países están examinando cómo hacerlo en forma más sistemática de manera de retroalimentar las políticas educacionales de esos países. El cuadro siguiente ilustra ejemplos de las instancias en que existen o se proyecta que existan estándares y sistemas de evaluación apropiados.

I. Etapas de vida profesional	Estándares de:	Sistema de Evaluación
Formación Inicial	Entrada	Nivel académico determinado por exámenes
	Egreso (Chile, USA)	Evaluación desempeño
	Registro (permiso automático para ejercer provisoria o permanentemente)	Acreditación Institucional (Chile, Argentina, USA, Australia, India, Sri Lanka, Singapore)
	Certificación (USA, G. Bretaña)	Inducción y evaluación por el Sistema Educativo
Desarrollo Profesional Continuo	Cumplimiento deberes	Empleador
	Desempeño docente (Chile, Canada, G. Bretaña)	Profesión docente / Sistema Educativo
	Excelencia (USA, Chile, G. Bretaña)	Profesión docente / Sistema Educativo

El cuadro anterior indica que hay tipos distintos de estándares. Generalmente, para el ingreso a estudios de pedagogía se establecen ciertos niveles académicos como requisitos para optar a ellos. El egreso de los estudios de pedagogía tradicionalmente se ha determinado por resultados de exámenes y práctica docente medido por listas de cotejo. Sin embargo, algunos países han introducido otro tipo de estándares ligados a obtener evidencia respecto a los conocimientos y las tareas desempeñadas por los docentes. Igualmente, los gobiernos están estableciendo sistemas de acreditación de las instituciones formadoras como condición para permitir el ejercicio (registro) de docentes egresados de esas instituciones. Hay sistemas que registran provisoriamente a los nuevos docentes y les dan uno o dos años para “probarse” como profesores al cabo de los cuales se evalúa su desempeño. Si bien existen en los contratos de servicio de los docentes en ejercicio estándares que permiten determinar el cumplimiento de sus deberes, muchos países comienzan a establecer sistemas de evaluación del desempeño docente periódicos como modo de asegurar calidad e incluso se están estableciendo sistemas de evaluación de excelencia docente.

Como se ve el concepto de estándares y su forma va a depender del contexto en que se los quiera usar. En lo que sigue de este informe, se hace referencia a los estándares para evaluar el desempeño docente de profesores por egresar, principiantes y en servicio. mayores niveles de aceptación de la diversidad a fórmulas eminentemente prescriptivas.

Estándares y competencias

Estándares: Se entiende como una herramienta que permite precisar en forma apropiada los juicios que deban emitirse y las decisiones que deban tomarse en el proceso de evaluación del desempeño de un docente. Suponen, acuerdos en significaciones y valores. Comúnmente, se caracterizan por expresar aquello que “debe saber” y “debe poder (o ser capaz de) hacer” un docente. Y en este sentido corresponde al concepto más amplio de “competencias”.

Competencias: se refieren principalmente a la descripción de los elementos incluidos en un desempeño apropiado. Hay modos simplísticos de definir una competencia como capacidad de exhibir un comportamiento modelado por otro, usando la imitación. Esto no se aplica a la enseñanza, dada su complejidad. De aquí que resulte útil considerar el análisis de Perrenoud (1998) respecto a la competencia. Para él, la competencia supone dos elementos:

- (a) la movilización de una pluralidad de recursos cognitivos (información, teoría, conceptos, métodos, técnicas, procedimientos, habilidades, actitudes). Incluyen también recursos externos como son ayudas materiales, tecnológicas ya que forman parte de los conocimientos de la persona;
- (b) esquemas operativos que permiten movilizar eficazmente, en situaciones concretas reales, los recursos cognitivos.

Dicho de otra manera, la competencia docente es descrita por Carlos Marcelo García como “la capacidad de actuar en situaciones profesionales, poniendo en juego para ello, conocimiento y habilidades”.

Por tanto, nos encontramos ante dos conceptos que son prácticamente iguales en la medida en que indican “saber” y “capacidad de operacionalizar” o “poder hacer”. Difieren, en el uso que se les da. Cuando hablamos de estándares, nos estamos refiriendo principalmente a su uso como instrumento para evaluar. Cuando hablamos de “competencia” nos referimos al desempeño docente como criterio para orientar la formación docente. En ambos casos, se buscan formas de ordenamiento que responden a criterios conceptuales sobre lo que son las tareas docentes. (los materiales entregados muestran ejemplos de formulaciones de estándares y de competencias).

Lawrence Ingvarson (s/f), un profesor australiano describe estos estándares o competencias de la siguiente manera:

- Los estándares son declaraciones sobre **aquello que se valora en la enseñanza**, orientados por lo que se sabe sobre aprendizaje y desarrollo.
- La formulación de estándares requiere **identificar las tareas centrales de la enseñanza** y que se considere en esto las expectativas fluctuantes que se tiene sobre el trabajo de las escuelas.
- La formulación de estándares requiere identificar en forma precisa los rasgos principales de **aquello que los profesores saben y hacen**, con relación a los distintos niveles de enseñanza y sus contenidos.
- Los estándares no son una simple descripción de prácticas existentes sino que establecen lo que los profesores deben saber y poder hacer **a la luz de lo que indican las investigaciones y las buenas prácticas docentes**. Cada estándar debe apuntar a la descripción de un nivel deseable de desempeño. No son inmutables sino que deben revisarse a la luz del avance en la investigación y el conocimiento profesional.

- Los estándares clarifican **aquello en que los profesores deben mejorar a lo largo de su ejercicio profesional**. Los estándares hacen notar que la buena enseñanza no es simplemente una cuestión de personalidad sino algo que se va adquiriendo y mejorando en la curso del trabajo docente.

Ejemplos de estándares

Hay ejemplos de formulaciones de estándares en varios países, siendo Estados Unidos el que tiene mayor variedad. Gran Bretaña inicialmente optó por un sistema específico prescriptivo con estándares formulados como competencias para las diferentes edades de los alumnos; pero recientemente ha modificado esta formulación dándole un carácter más genérico. Chile tiene un sistema genérico-descriptivo tanto para la formación inicial docente como para la evaluación del desempeño de profesores en servicio. Australia tiene sistemas distintos según los estados, muchos de ellos específicos para las disciplinas de enseñanza. El cuadro siguiente ilustra diversas formulaciones.

Genéricos-descriptivos: Planificación de las actividades de enseñanza	El profesor pincipiante estará familiarizado y podrá usar <ul style="list-style-type: none"> • Los aspectos relevantes de los conocimientos y experiencias previas de los alumnos/as para organizar sus actividades de enseñanza
Genéricos-descriptivos: Ciencias naturales (6° a 8° año)	El profesor de excelente capacidad comprometerá a sus alumnos <ul style="list-style-type: none"> • En la generación, construcción y comprobación de conocimiento científico mediante la recolección y análisis de evidencia
Específicos: Ciencias naturales	El profesor de excelente capacidad orientará a sus alumnos <ul style="list-style-type: none"> • A investigar activamente de manera de observar y medir fenómenos, registrar datos y llegar a soluciones tentativas consistentes con los datos recolectados
Específico-prescriptivos: Ciencias naturales	El profesor de excelente capacidad usará <ul style="list-style-type: none"> • Mapas conceptuales para conocer las concepciones de los alumnos sobre calor y temperatura • Organizadores avanzados para comenzar las clases

Organización o estructura de los sistemas de estándares

En general los estándares se organizan pensando en dominios o funciones centrales del trabajo docente, y bajo ellos se incluyen cierto número de estándares que a su vez pueden especificarse con indicadores más precisos.

Entre los ejemplos de organización de los estándares están los siguientes:

USA (Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium – INTASC)

Están organizados en 10 principios y bajo cada uno de ellos, en estándares de conocimiento, disposiciones y desempeño.

Ejemplo:

Principio 2: El docente comprende cómo aprenden y se desarrollan los niños y puede proporcionar oportunidades para apoyar su desarrollo intelectual, social y su personal.		
Conocimientos	Disposiciones	Desempeños
El docente comprende como ocurre el aprendizaje –como los alumnos construyen conocimiento, adquieren capacidades y desarrollan hábitos mentales- y saben como usar estrategias de instrucción que promuevan el aprendizaje de los alumnos.	El docente aprecia las diferencias individuales en cada área de desarrollo, demuestra respeto por los talentos diversos de todos los aprendices y se compromete a ayudarlos a desarrollar confianza en si mismos y competencia.	El docente evalúa el desempeño individual y grupal de manera de diseñar formas de enseñanza que respondan a las necesidades de aprendizaje en cada dominio (cognitivo, social, afectivo, moral y físico) y que conduce al nivel siguiente de desarrollo.

Chile

Se han desarrollado estándares para la formación inicial y la evaluación docente en servicio que son similares en sus principios pero obviamente con exigencias distintas según nivel de experiencia. Estos estándares también se organizan en cuatro dominios o facetas, con un cierto número de estándares en cada dominio.

Formación Inicial (selección de ejemplos)	Evaluación desempeño profesores (selección de ejemplos)
1. Preparación para la enseñanza: Organización del contenido en función del aprendizaje de los estudiantes 1.1. El nuevo profesor o profesora demuestra estar familiarizado con los conocimientos y con las experiencias previas de sus alumnos	Preparación para la enseñanza: Implementación del currículum para que todos los estudiantes logren aprendizajes de calidad 1.2. Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
2. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos 2.1. La profesora o profesor propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los alumnos y de ellos entre sí.	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes 2.1. Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
3. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos 3.1. El nuevo profesor o profesora procura que las metas y los procedimientos involucrados en el aprendizaje sean claros.	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes 3.1. Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje

<p>4. Profesionalismo docente</p> <p>4.1. El nuevo profesor o profesora evalúa el grado en que se alcanzaron las metas de aprendizaje.</p> <p>4.2. El futuro profesor o profesora auto-evalúa su eficacia en el logro de resultados.</p>	<p>Responsabilidades profesionales</p> <p>4.1. El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.</p>
---	--

Gran Bretaña (Inglaterra y Gales)

Estos estándares están organizados en tres áreas bajo los cuales hay un número variable de estándares (entre 8 y 26): Ejemplo de uno de los estándares del marco nacional para los docentes en Inglaterra (aplicados a profesores en las distintas etapas de su carrera profesional): Conocimiento y comprensión profesional.

Los profesores recomendados para recibir el Status de Profesor Calificado, deben	Los profesores que completan la inducción y profesores principiantes (I) deben	Los profesores que pasan la etapa de “umbral”(P) deben	Los profesores Excelentes (E) deben	Los profesores con Habilidad Avanzada (A)deben
Enseñanza y Aprendizaje				
Tener conocimientos y comprensión de un rango de estrategias de enseñanza, aprendizaje y manejo del comportamiento y saber cómo usarlos y adaptarlos, incluyendo cómo personalizar la enseñanza y proporcionar oportunidades para que todos los alumnos alcancen su potencial	Tener un buen conocimiento actualizado y comprensión de un rango de estrategias de enseñanza, aprendizaje y manejo del comportamiento y saber cómo usarlos y adaptarlos, incluyendo cómo personalizar la enseñanza y proporcionar oportunidades para que todos los alumnos alcancen su potencial			
		Tener un conocimiento extenso y comprensión de cómo usar y adaptar un rango de estrategias de enseñanza, aprendizaje y manejo del comportamiento, incluyendo cómo personalizar el aprendizaje y proporcionar oportunidades para que todos los alumnos alcancen su potencial		
			Tener una comprensión crítica acerca de las estrategias más efectivas de enseñanza, aprendizaje y de manejo del comportamiento incluyendo cómo seleccionar y usar enfoques que personalicen el aprendizaje proporcionándole oportunidades a todos los alumnos para que alcancen su potencial	

II.- Cómo se formula y establece un sistema de evaluación por estándares.

El tema de decidir un sistema de evaluación por estándares y su modo de implementación es en gran medida un tema de política educacional.

Para la formación inicial mucho depende de quién o quiénes son responsables por su calidad: el Estado o Ministerio de Educación y o las instituciones de formación docente. Estos responsables necesitan acordar un sistema conjunto que se relacione con el sistema de acreditación institucional si es que existe. El mismo sistema de estándares debería usarse para la evaluación de quienes egresan y de quienes en un sistema de probación esperan confirmación de su derecho al ejercicio docente.

La formación en servicio y la evaluación permanente del desempeño docente requieren de un proceso cuidadoso de acuerdo entre las partes con más injerencia en el proceso de aseguramiento de la calidad de los docentes: la profesión docente (representados por sus sindicatos o colegios profesionales), el Estado y quienes manejan las instituciones escolares. Cada país tiene que buscar la fórmula que más corresponda a su realidad, pero mientras más amplia sea la base de consulta y la voluntad de modificar en lo que se vea como necesario, mejor serán las posibilidades de establecer un sistema eficiente que produzca información para el sistema educacional y que sobre todo sirva para mejorar la calidad del ejercicio docente.

El proceso

Primero, es necesario distinguir entre “formular” y “establecer” un sistema de estándares. Formular se refiere a “describir” el contenido del estándar, mientras que establecer se refiere a “decidir” el nivel en que se considerará aceptable un desempeño docente en relación a un determinado estándar. Nos referimos primeramente al proceso que se requiere para llegar a la descripción de un sistema de estándares.

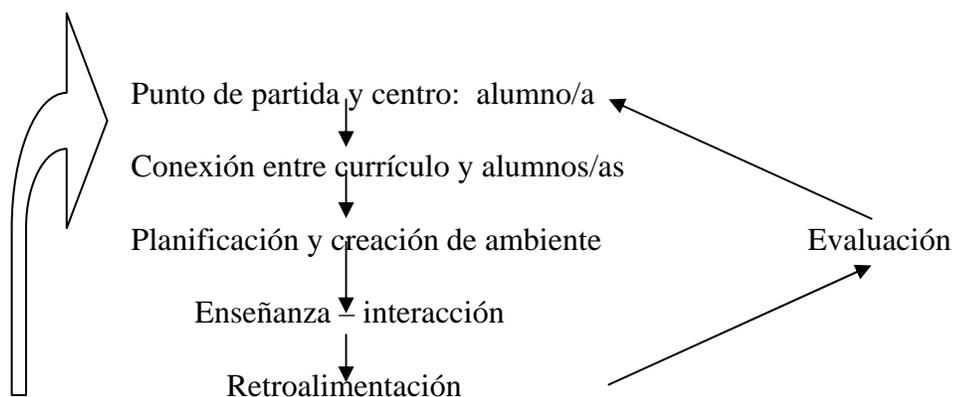
1. Una definición conceptual del marco en que se insertará el sistema de estándares: la enseñanza, la profesión docente, la gestión etc.

En el caso de estándares para la formación docente inicial, probablemente lo lógico es contar con una visión conceptual general de la tarea docente, lo que incluye tanto aspectos relacionados con el aprendizaje docente como con el ejercicio docente. Pero, lo mismo es válido para la evaluación del desempeño de los docentes en ejercicio.

2. Principios ordenadores.

Suponiendo, que el foco de atención se coloca en las tareas centrales de los docentes como son la enseñanza y su trabajo profesional en las escuelas, se necesitan explicitar el concepto de enseñanza y aprendizaje, como también el concepto de profesionalismo. Carol Ann Dwyer, señala que es necesario tener una postura que

conecte el aprendizaje con la enseñanza, que sea explícita y que no confunda cosas que tienen que ver con estilo (sonríe al dirigirse a los alumnos) con aspectos que son sustanciales (ofrece representaciones significativas de determinados contenidos). En los estándares de formación inicial docente chilenos, se dedica una sección a hacer explícitos estos principios ordenadores (p. 12). Estos principios se recogen tanto de la psicología cognitiva (constructivismo, inteligencias múltiples) como de visiones actualizadas de profesionalismo docente (ver Eraut, (1994). Principalmente, reconocen que la enseñanza constituye una actividad cognitiva compleja. Sus elementos son los siguientes:



3. Criterios y Validez de los estándares o competencias.

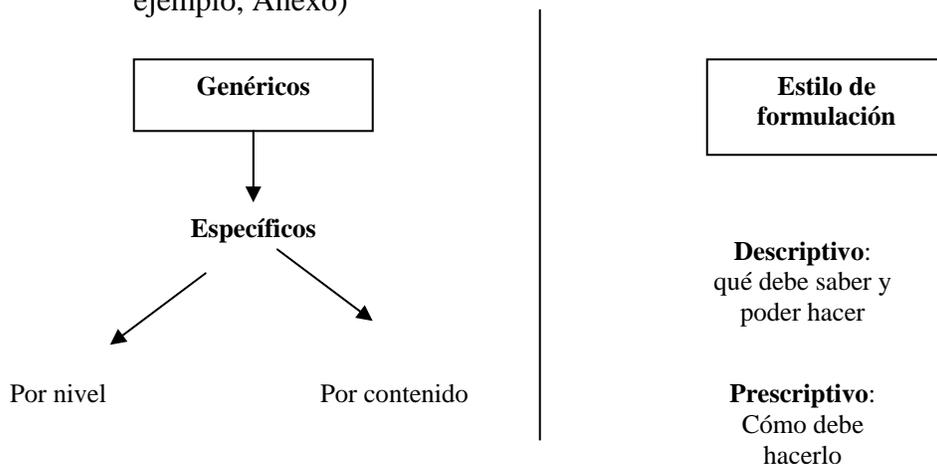
Criterios para juzgar una buena formulación de estándares.

- Focalización en ideas claves, importantes referidas al proceso de enseñanza-aprendizaje. Para facilitar esta focalización se tiende a agruparlos en los dominios o facetas propias del aprendizaje.
- Que sean observables, es decir, que se pueda verificar mediante la observación del desempeño su presencia o ausencia. Esto significa que no puede ser un estándar de desempeño la vocación pedagógica como tal ya que sólo es observable a través de manifestaciones y son ellas las que habrá que definir como estándares.
- Coherentes. Esto significa que deben formar un todo relacionado con una concepción de enseñanza-aprendizaje que tenga sentido para el trabajo cotidiano. Una lista desorganizada de competencias no es ilustrativa de lo que se quiere decir por coherencia.
- Preferiblemente, no prescriptivos, con el fin de evitar la adopción de unas estrategias en desmedro de otras y dar la opción a los docentes de elegir aquellas que se considere como mejores.

- (e) Válidos, es decir, representativos del trabajo docente y por tanto, reconocibles por cualquier buen maestro como algo que es parte de sus prácticas diarias.

4. Tipos de formulación de estándares

- Pueden ser genéricos (aplicables a la enseñanza en general) o específicos (formación o ejercicio docente en determinadas materias curriculares. (Ver ejemplo, Anexo)



- Pueden expresarse sólo en enunciados de desempeño seguidos de descripciones de lo que se entiende por el desempeño;
- Pueden expresarse como enunciados de desempeños (estándares o macro-competencias, postulados o principios), seguidos de redacción más específica (tipos de evidencia de desempeño, competencias más acotadas o indicadores).
- Tienden a ordenarse bajo grandes categorías que pueden llamarse “dominios” o “facetas” y que se organizan generalmente según las grandes tareas de la enseñanza y del profesionalismo docente.

5. Resumen: sugerencia de pasos en el proceso de formulación de estándares

- Revisión de la literatura sobre docencia efectiva y buenas prácticas – como de otros ejemplos de formulación de estándares.
- Acuerdo respecto a un marco conceptual de la docencia: el aprendizaje docente, las tareas importantes de la enseñanza y el aprendizaje, los criterios respecto a los alumnos, colegas, escuela, etc.
- Formulación y acuerdo sobre competencias claves en el marco de determinados dominios o áreas propias de la docencia y el profesionalismo
- Redacción de estándares, pensando en que deben ser evaluables, y agregando descripciones sobre lo que cada uno significa.
- Formulación de competencias o indicadores que permitan observar el desempeño respecto a cada uno de los estándares.

- Decisión sobre los procedimientos que se usará para evaluar. Ya al formular los estándares debe considerarse como pueden ser evaluados (ver los Estándares chilenos). Hay dos tipos de evaluaciones: aportados por el evaluado (por ejemplo, el portafolio) y las que recoge el evaluador mediante observación, entrevistas, pruebas de conocimiento.
- Selección de una escala de medición apropiada. No se aconseja una escala grande como la de 7 puntos, sino una de 3 o 4 puntos (con puntos intermedios)
- Determinación de reglas o rúbricas para aplicar puntaje –
- Establecimiento de prototipos de desempeño o benchmarks. Se usan para futuras evaluaciones y permiten fijar el estándar institucional.
- Presentación de la propuesta borrador a distintos grupos claves: otros profesores, estudiantes de pedagogía, formadores de formadores y otros relevantes.
- Modificaciones, de acuerdo a las sugerencias.
- Formulación oficial.

III. El proceso de evaluación usando estándares

Los tres elementos centrales para evaluar el desempeño docente mediante estándares una vez que estos han sido acordados y dados a conocer ampliamente, son los siguientes: establecimiento de las “evidencias” que servirán para emitir juicio, el establecimiento de procedimientos o reglas para clasificar las evidencias (llamados rúbricas) y la selección y preparación cuidadosa de los evaluadores¹.

Evidencias.

En términos generales son evidencias todo aquello que ilustre como trabaja un profesor o profesora y que ellos mismos pueden seleccionar: ejemplos de preparación de clases, ejemplos de pruebas y de la evaluación asignada, ejemplos de trabajos de investigación dadas a los alumnos, ejemplos de recursos docentes o guías de aprendizaje preparados y material similar. Todo esto puede colocarse en un portafolio o carpeta para entregar al evaluador. Una evidencia óptima pero que no siempre puede realizarse es la observación de clases para conocer por ejemplo como se distribuye el tiempo, cuáles son los tipos de interacciones con alumnos o cómo se ofrece retroalimentación. También son evidencias las entrevistas con los profesores evaluados e incluso con algunos de sus alumnos o alumnas.

Reglas de puntuación o rúbricas.

La tarea principal de la evaluación es la de examinar el conjunto de la evidencia y establecer su relación con cada uno de los estándares establecidos. Para ello, es útil escribir pequeñas descripciones de cada profesor para cada estándar y luego aplicarle lo que se llaman “reglas de puntuación” que permitan determinar su nivel: “mínimo”, “suficiente”, “competente” o “avanzado” respecto a cada estándar. Estas reglas deben ser muy bien manejadas por todos los evaluadores.

¹ Para una explicación más detallada sobre estos procedimientos ver Dwyer (1997) y Mineduc (2000).

Ejemplos de rúbricas (1 – 3) tomados del sistema chileno para evaluar profesores que egresan de los sistemas de formación

Estándar A1 de la Formación Inicial Docente:

El nuevo profesor o profesora demuestra estar familiarizado con los conocimientos y con las experiencias previas de los alumnos.

Reglas de puntuación:

- 1.0 La profesora demuestra falta de comprensión de por qué es importante familiarizarse con las experiencias anteriores de los alumnos, no sabe como encontrar información, y no tiene conocimiento de los antecedentes de los alumnos
- 1.5 Por encima del nivel 1 y por debajo del nivel 2.
- 2.0 El profesor demuestra algún conocimiento de por qué es importante familiarizarse con las experiencias anteriores de los alumnos, describe un procedimiento para obtener esta información y sabe algo sobre los conocimientos y experiencias previas de los alumnos de su curso
- 2.5 Por encima del nivel 2 pero bajo el nivel 3
- 3.0 El profesor demuestra un buen nivel de conocimiento de por qué es importante familiarizarse con las experiencias previas de los alumnos, describe varios procedimientos usados para obtener esta información y demuestra una comprensión clara de los conocimientos y experiencias previas de los alumnos.
- 3.5 Por encima del nivel 3

Estándar C4 de la Formación Inicial Docente

El profesor o profesora verifica el proceso de comprensión de los contenidos por parte de los alumnos, mediante procedimientos de retroalimentación o de información que faciliten el aprendizaje.

Reglas de puntuación:

- 1.0 El profesor no ejerce ningún esfuerzo por determinar si los alumnos están entendiendo lo que explica y no les proporciona retroalimentación.
- 1.5 Por encima del nivel 1 y por debajo del nivel 2.
- 2.0 La profesora verifica el nivel de comprensión sobre el contenido que está explicando. A los alumnos les proporciona retroalimentación según lo requieran.
- 2.5 Por encima del nivel 2 y debajo del nivel 3
- 3.0 La profesora monitorea a los alumnos individualmente o en grupos para verificar su comprensión del contenido y si es necesario hacerlo realiza ajustes en sus explicaciones. Si conviene, le proporciona a los alumnos retroalimentación sustantiva y específica.
- 3.5 Encima del nivel 3

Evaluadores

Idealmente, los evaluadores deben ser docentes de reconocida calidad y con experiencia reciente de aula. Es conveniente prepararlos en conjunto en sesiones que permitan que se adueñen del contenido de los estándares, de los posibles niveles de desempeño esperados y de los procedimientos para juzgar la evidencia que se recoja. Es importante establecer un buen nivel de confiabilidad inter-evaluador respecto a sus juicios. Los evaluadores pueden

variar según la evidencia recogida. Por ejemplo, los correctores de portafolios pueden ser los profesores de metodología, mientras que los observadores de clases pueden ser los supervisores o mentores universitarios y de la escuela. Quienes determinan el nivel de conocimiento de la materia serán en parte los profesores de las disciplinas correspondientes y los metodólogos. Todos ellos deben ser preparados para mirar **holísticamente** y en conjunto la evidencia recogida, y llegar a descripciones para cada profesor o profesora que correspondan a lo que la evidencia indica. Los materiales de preparación pueden incluir ejemplos de desempeños que clasifiquen según las rúbricas, discutiendo su contenido y aclarando el por qué de las diferencias, hasta lograr el máximo de acuerdo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

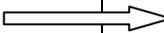
- ACTEQ (2003). *Towards a Learning Profession. The Teacher Competencies Framework and the Continuing Professional Development of Teachers*. Hong Kong: Advisory Committee on Teacher Education and Qualifications.
- Danielson, C. (1996). *Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching*. Alexandria, Va.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Dwyer, C.A. (1994). Development of a knowledge base for the PRAXIS III Classroom Performance Assessment Criteria. Princeton, N.Jersey: Educational Testing Service.
- Dwyer, C.A. (1997). Evaluación de los maestros. En Benjamín Alvarez y Mónica Ruiz-Casares (Eds.), *Evaluación y Reforma Educativa. Opciones de Política*. Washington: AED, IAD y PREAL.
- Eraut, M. (1994). *Developing Professional Knowledge and Competence*. Londres: The Falmer Press.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the Knowledge Society: Education in the Age of Insecurity*. Maidenhead: Open University Press.
- MINEDUC (2000). *Estándares de Desempeño para la Formación Inicial de Docentes*. Santiago: Ministerio de Educación.
- MINEDUC (2003). *Marco para la Buena Enseñanza*. Santiago: Ministerio de Educación.
- Perrenoud, Ph. (1998). La transposition didactique à partir de pratiques: des savoirs aux compétences. *Revue des sciences de l'éducation* (Montreal), XXIV, 3, 487-514.

**ANEXOS: EJEMPLOS DE SISTEMAS DE ESTÁNDARES PARA EVALUAR EL TRABAJO DOCENTE
MARCO DE LOS ESTÁNDARES GENERICOS DE HONG KONG**

DOMINIO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE		DOMINIO DE DESARROLLO DE LOS Y LAS ALUMNAS		DOMINIO DE DESARROLLO DE LA ESCUELA		DOMINIO DEL DESARROLLO PROFESIONAL Y SERVICIOS	
<p>Conocimiento de la materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio del conocimiento disciplinar • Puesta al día del conocimiento disciplinar y búsqueda de nuevos conocimientos 		<p>Necesidades diversas de los alumnos/as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de las necesidades diversas de los alumnos/as • Colaboración profesional para identificar y apoyar a los alumnos con necesidades específicas 		<p>Visión y misión de la escuela. Cultura y Ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a la visión, misión, cultura y ambiente de la escuela • Actualización de las creencias, visión y misión de la escuela 		<p>Relaciones colaborativas dentro de la escuela:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones de trabajo con los individuos • Relaciones de trabajo con los grupos 	
<p>Conocimiento del currículum y de la pedagogía del contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio y aplicación del conocimiento pedagógico de la disciplina 		<p>Relaciones con los alumnos/as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciencia de la importancia de establecer relaciones con los alumnos • Construcción de confianza y relaciones con los alumnos 		<p>Políticas, procedimientos y prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de las metas y políticas de la escuela • Implementación de las políticas, procedimientos y prácticas de la escuela 		<p>Desarrollo profesional de los docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compartir conocimiento y buenas prácticas con otros • Contribuir al desarrollo profesional de los docentes 	
<p>Estrategias de enseñanza. Uso del lenguaje y los multimedia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencia lingüística • Motivación de los alumnos mediante estrategias variadas y multimedia 		<p>Cuidado y orientación de los alumnos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuar como orientador de los alumnos • Colaborar con otros en la orientación de los alumnos 		<p>Colaboración escuela-hogar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión del marco familiar de los alumnos • Comunicación con los padres 		<p>Involucramiento en políticas relacionadas con la educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciencia y conocimiento de las políticas educacionales • Receptividad a las políticas educacionales 	
<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso de los resultados de la evaluación de los alumnos 		<p>Experiencias diferentes de aprendizaje para los alumnos/as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación e implementación • Planeamiento y organización 		<p>Receptividad a los valores sociales y a los cambios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciencia y conocimiento de los cambios sociales y de su impacto en la escuela 		<p>Servicios y trabajo voluntario relacionado con educación en la comunidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interacción con la comunidad más amplia • Participación en actividades 	
SEIS VALORES FUNDAMENTALES QUE SUBYACEN AL MARCO							
Creer que todos los alumnos pueden aprender	Amor y cuidado por los alumnos/as	Respeto por la diversidad	Compromiso y dedicación a la profesión	Colaboración, compartir y espíritu de equipo	Pasión por el aprendizaje continuo y la excelencia		
PREMISA BASICA: EL CRECIMIENTO PERSONAL Y EL DESARROLLO DE LOS DOCENTES							

**EJEMPLOS DE BENCHMARKS – DESCRIPCIONES DE NIVELES DE DESEMPEÑO RESPECTO A ESTÁNDARES
(FORMULACIÓN DE HONG KONG)**

ESTÁNDAR: Domina y aplica el conocimiento pedagógico del contenido

Básico		Competente		Avanzado 
Demuestra conocimiento básico de los objetivos, pedagogía y contenido de las materias del currículum; es capaz de impartir elementos básicos de la materia a los alumnos, pero no puede anticipar sus interpretaciones equivocadas. Hace intentos esporádicos por reforzar o actualizar su propio conocimiento para la enseñanza y para compartir conocimiento pedagógico de los contenidos con sus colegas	Tiene conocimiento adecuado de los objetivos del currículum, la pedagogía y los contenidos; trata de anticipar las interpretaciones equivocadas cuando está entregando contenido básico a sus alumnos	Demuestra conocimiento y seguridad respecto a los objetivos del currículum, la pedagogía y los contenidos; generalmente al enseñar, es capaz de anticipar las interpretaciones equivocadas de los alumnos.	Demuestra extenso conocimiento de los objetivos, pedagogía y contenidos del currículum actual; asume iniciativa para compartir su conocimiento con los colegas con el fin de mejorar la enseñanza y el aprendizaje.	Demuestra un alto nivel de conocimiento profesional de los objetivos, pedagogía y contenidos del currículum; asume liderazgo en la promoción de una cultura colaborativa entre sus colegas con el fin de desarrollar la escuela como comunidad profesional de aprendizaje

Ejemplos de Estándares Expresados en Competencias

II. Competencias relativas a las materias y contenidos de la enseñanza

- ❑ demostrar conocimiento de la materia o de las asignaturas que constituyen el contenido de su enseñanza, respondiendo y excediendo lo que demanda el currículo escolar
- ❑ ser capaz de planificar tanto en forma general como específica, ser capaz de preparar programas de enseñanza coherentes que tengan continuidad y progresión, considerando los marcos curriculares nacionales, regionales o locales; y ser capaz de planificar clases según estos programas de enseñanza
- ❑ seleccionar recursos apropiados para el aprendizaje usando, por ejemplo, programas de radio o televisión
- ❑ presentar los contenidos de enseñanza de manera apropiada
- ❑ justificar lo que se enseña a partir de conocer y comprender el proceso de aprendizaje, los temas curriculares, el desarrollo evolutivo tanto en general como en relación a sus alumnos y alumnas, en particular

Competencias relativas a la sala de clases

1. Comunicación

El nuevo profesor o profesora necesita ser capaz de:

- ❑ presentar lo que él o ella enseña con lenguaje claro y de manera estimulante
- ❑ preguntar en forma efectiva, responder y apoyar el proceso de discusión y preguntas

2. Metodología

El nuevo profesor o profesora debe ser capaz de

- ❑ usar una diversidad de estrategias de enseñanza apropiadas a la materia o al tema y, basadas en cuidadosa consideración de los alumnos y alumnas de sus cursos
- ❑ identificar cuando conviene enseñar al curso como totalidad, en grupos, en pares o en forma individual
- ❑ crear contextos que favorezcan el aprendizaje de los alumnos
- ❑ forjarse expectativas de los alumnos que permitan hacerles demandas apropiadas

- ❑ identificar y responder en forma apropiada a las necesidades especiales o dificultades de aprendizaje de los alumnos y alumnas
- ❑ tomar en cuenta las diferencias culturales entre los alumnos y alumnas
- ❑ estimular en los alumnos y alumnas iniciativa y responsabilidad respecto a su aprendizaje
- ❑ seleccionar y usar de manera ponderada una amplia gama de recursos, incluyendo la informática
- ❑ evaluar y justificar la metodología que se usa

3. *Manejo del aula*

El nuevo profesor o profesora debe conocer los principios que favorecen un buen ambiente de disciplina y ser capaz de

- ❑ desplegar una gama de formas aptas para crear y mantener un ambiente de aprendizaje ordenado y con condiciones de seguridad
- ❑ manejar el comportamiento de los alumnos mediante el recompensas y castigos apropiados y reconocer cuando hace falta pedir consejo
- ❑ sostener el interés y la motivación de los alumnos
- ❑ evaluar y justificar sus acciones con respecto al manejo de los alumnos y alumnas

4. *Evaluación*

El nuevo profesor o profesora necesita

- ❑ comprender los principios de la evaluación y los distintos tipos de pruebas que pueden usarse
- ❑ estimar la calidad del aprendizaje de sus alumnos y alumnas en relación a lo que el marco curricular demanda en relación a su nivel y edad
- ❑ ser capaz de evaluar y registrar sistemáticamente el progreso individual de alumnos y alumnas
- ❑ ser capaz de retroalimentar regularmente a sus alumnos y alumnas
- ❑ ser capaz de usar la evaluación para examinar y mejorar su propia enseñanza

Competencias relacionadas con la escuela

El nuevo profesor o profesora necesita

- ❑ tener algún conocimiento del sistema educacional en el cual trabaja y en particular de las formas de organización y gestión de las escuelas, de las políticas escolares y los planes de desarrollo y en qué forma éstos se relacionan con su enseñanza
- ❑ saber interactuar con apoderados sobre una variedad de temas relacionados con sus hijos
- ❑ informarse acerca de los consejos y comités existentes en la institución escolar
- ❑ saber como comunicarse con los miembros de otras profesiones con respecto al bienestar de los alumnos, lo mismo que con miembros de la comunidad a la que sirve la escuela y con colegas dentro y en otras escuelas
- ❑ conocer las fuentes de ayuda y expertise que existen en la institución escolar y cómo pueden ser usadas
- ❑ conocer los aspectos transversales del currículo escolar que se realizan en el conjunto del trabajo escolar y cómo puede contribuir a ellos
- ❑ desarrollar intereses y capacidades que sirvan para trabajar con alumnos en actividades fuera del currículo formal

Profesionalismo

El nuevo profesor o profesora necesita

- ❑ tener conocimiento operativo sobre sus responsabilidades contractuales, legales y administrativas
- ❑ poder evaluar en forma preliminar su propio progreso como profesional

Sin embargo, el profesionalismo implica más que una serie de competencias. También supone una serie de actitudes con fuerte potencial en la medida en que son comunicables a aquellos a quienes se enseña:

- ❑ compromiso con el trabajo y con aquellos afectados por este trabajo
- ❑ compromiso con su propio monitoreo y desarrollo profesional continuo
- ❑ compromiso de colaboración con otros para lograr el aprendizaje de los alumnos
- ❑ compromiso con el estímulo al desarrollo y bienestar moral y espiritual de los alumnos
- ❑ compromiso con la comunidad dentro y más allá de la escuela y con una actitud responsable hacia los requerimientos del medio ambiente

- compromiso con las perspectivas de justicia e igualdad de oportunidades expresadas en políticas multi-culturales y anti-discriminatorias.

Ejemplo de la aplicación de estándares a la evaluación del currículum de formación docente (caso de Chile).

Este ejemplo se refiere a los estándares agrupados bajo el dominio o faceta de “Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos”:

Estándares	Lo que debe saber	Lo que debe poder hacer
<p>13. Más allá de conocimiento de hechos o datos el profesora o profesora estimula a los alumnos a ampliar su forma de pensar.</p>	<p>*Estrategias para desarrollar pensamiento divergente. *Efectos sobre logros cognitivos de distintas estrategias de interacción: preguntas, respuestas, retroalimentación. Conocer estudios sobre el tema. Temas transversales de importancia en el currículo y los procesos educativos. Estudios y casos que ilustren el uso de estos temas en la enseñanza.</p>	<p>*Establecer condiciones para que los alumnos puedan expresar libremente su manera de pensar frente a preguntas abiertas. *Formular preguntas o problemas que ofrecen posibilidad de más de una respuesta. *Usar situaciones y momentos apropiados para la discusión de temas transversales que estimulan la entrega de opiniones, y ofrecen oportunidad de orientar.</p>
<p>14. El profesor o profesora verifica el proceso de comprensión de los contenidos por parte de los alumnos mediante procedimientos de retroalimentación o de información que faciliten el aprendizaje.</p>	<p>*Estrategias de verificación de la comprensión de los alumnos de los temas enseñados.. * Identificar necesidades e intereses de sus alumnos, a partir de la observación de su comportamiento en el aula o fuera de ella. Errores posibles o usuales en el aprendizaje de los contenidos a partir de los estudios sobre aprendizaje (y las investigaciones sobre conocimiento erróneo y pre-concepciones).</p>	<p>*Monitorear frecuentemente durante la clase el estado de comprensión de los alumnos. *Variar las estrategias de enseñanza o las tareas de aprendizaje que se realizan, si se descubren dificultades no superadas. *Aclarar la comprensión de conocimientos a partir de la discusión de errores.</p>
<p>15. El profesor utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.</p>	<p>* Estudios de efectividad de la enseñanza, y la importancia del factor "tiempo real de involucramiento en el aprendizaje",</p>	<p>*Organizar la secuencia de acciones en el aula de manera que la mayor parte del tiempo se destine al aprendizaje. *Mantener un ritmo adecuado de enseñanza según la capacidad de comprensión de los alumnos.</p>
<p>16. El nuevo profesor o profesora evalúa el grado en que se alcanzaron las metas de aprendizaje</p>	<p>*Importancia de la reflexión analítica o crítica sobre el propio trabajo, *Estrategias de investigación del trabajo en el aula. *Estudios e investigaciones sobre el efecto de una práctica docente reflexiva en la docencia.</p>	<p>*Explicar con fundamentos la forma como ha logrado cumplir lo esperado de una clase o un ciclo de actividades de enseñanza. *Reconocer errores o dificultades y presentar sugerencias para superarlos. *Mostrar evidencia de investigación sobre su trabajo en el aula.</p>

Enunciados de estándares para maestros en la escuela básica Guatemalteca, según lo acordado en discusiones con 18 profesores en ejercicio (monolingües y bilingües) y representantes del gremio de los docentes. El número de los profesores que indica su acuerdo está indicado en la tabla siguiente

Formulaciones: <i>I Referidas a la preparación de la enseñanza</i>	Importante / Muy importante
Maneja las formas de representar y ordenar los contenidos con el propósito específico de hacer que pueda ser comprendido por todos.	16
Comprende lo que dificulta o facilita el aprendizaje de determinados temas, y cuáles son los conceptos y preconceptos referidos a esos temas que tienen los alumnos de distintas edades y antecedentes.	16
Identifica los errores conceptuales de los estudiantes con respecto al aprendizaje de los contenidos curriculares	14
Planifica secuencias de aprendizaje y evaluación considerando la lógica de los contenidos y del proceso de aprendizaje.	18
Considera o toma en cuenta las representaciones, diferencias sociales (sexo, origen étnico, socio-económico y cultural), las necesidades y los intereses específicos de los alumnos.	18
Elige estrategias didácticas variadas y apropiadas para desarrollar las competencias incluidas en el currículum.	18
Imagina situaciones de aprendizaje que puedan facilitar la integración de competencias en contextos variados.	15
Conoce y comprende los contenidos de las áreas que enseña y el currículum nacional	18
Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus alumnos	18
Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el currículum nacional y las particularidades de los alumnos	18
Diseña estrategias de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y que permiten a todos los alumnos demostrar lo aprendido	18

Formulaciones: <i>II Referidas al ambiente físico, relaciones y comunicación en el aula</i>	Importante / Muy Importante
Usa lenguaje oral apropiado al dirigirse a los alumnos (padre y colegas),	18
Comunica ideas en forma rigurosa, usando vocabulario preciso y sintaxis correcta, procurando mejorar su expresión escrita y oral, corrigiendo errores de los alumnos en su trabajo oral y escrito.	15
Comunica claramente a los alumnos cuáles son los requerimientos de un comportamiento social y escolar correcto, asegurándose que los adopte.	18
Estimula la participación de los alumnos –tanto en grupo como en forma individual- en el proceso de establecer normas de trabajo y convivencia en el aula.	18
Adopta estrategias adecuadas para prevenir comportamiento incorrecto y para intervenir efectivamente cuando éste ocurre.	18
Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula	18
Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función del aprendizaje	16
Admite múltiples posturas y puntos de vista en la clase	18
Define y aplica un sistema efectivo para el desarrollo de las actividades de clase normales.	13
Ayuda a la integración social de estudiantes con dificultades de aprendizaje o comportamiento.	18
Estimula el desarrollo de una conducta democrática durante la clase. proporcionando a los alumnos atención y apoyo.	12
Se comunica en forma clara y precisa con los alumnos y alumnas en la lengua materna de los alumnos	Nuevos
Utiliza el idioma indígena en el desarrollo de las diferentes áreas del currículo.	Nuevos
Propicia el respeto a los valores y actitudes de las diferentes culturas.	Nuevos
Respeto y desarrolla la multi e interculturalidad en el aula.	Nuevos
Estimula el desarrollo de una conducta democrática durante la clase. proporcionando a los alumnos atención y apoyo.	Nuevos

Formulaciones: <i>II. Referidas a la enseñanza</i>	Importante / Muy importante
Maneja las situaciones de enseñanza-aprendizaje de manera de producir aprendizaje y lo hace en función de los alumnos/as y del desarrollo de las competencias del currículum.	16
Crea condiciones para que los alumnos se involucren en situaciones-problemas y respecto a tópicos o proyectos significativos, considerando sus características cognitivas, afectivas y sociales.	16
Presenta los contenidos como redes de conocimiento estructuradas en torno a ideas generadoras.	12
Se asegura que los recursos necesarios para las situaciones de aprendizaje propuestas, estén disponibles.	13
Proporciona a los alumnos oportunidades suficientes de practicar y aplicar lo que aprenden y de recibir retroalimentación orientada a su mejoramiento.	18
Diseña tareas de aprendizaje adaptadas a las posibilidades y características culturales y lingüísticas de los alumnos/as.	15
Adapta los ritmos de enseñanza a los ritmos de aprendizaje de los alumnos.	15
Le da forma al aprendizaje de los alumnos mediante estrategias pertinentes y frecuentes, pasos, preguntas y retroalimentación de manera de apoyar la integración y transferencia del aprendizaje.	16
Comunica en forma clara y precisa las metas de aprendizaje	14
Usa estrategias de enseñanza desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes	18
Optimiza el uso del tiempo disponible para la enseñanza	15
Ayuda a los estudiantes a usar las TIC en sus actividades de aprendizaje, evalúa ese uso y analiza críticamente sus resultados	11

Ejercicio de formulación de estándares genéricos para formadores de formadores

Evalúe el grado de relevancia de las formulaciones presentadas teniendo en cuenta la realidad de las instituciones de formación docente de Guatemala:

1. Los formadores de formadores realizan prácticas profesionales docentes modelo	No relevante	Algo relevante	Relevante	Muy relevante
• Imparten enseñanza efectiva, reflexionan y evalúan.			X	
• Demuestran y estimulan el pensamiento crítico y la resolución de problemas.				X
• Promueven prácticas que refuerzan la comprensión de la diversidad en los aprendizajes.				X
• Revisan regularmente los cursos para incorporar materiales recientes, incluyendo tecnología.			X	
• Desafían a los estudiantes a ser reflexivos.				X
• Usan una variedad de innovaciones en la enseñanza, adecuando los objetivos de aprendizaje con las necesidades de los estudiantes y técnicas de enseñanza apropiadas.				X
• Aplican conocimiento especializado y procesos de investigación.				X
• Demuestran comprensión de la influencia del contexto de la escuela y la cultura sobre el trabajo docente.				X
• Demuestran conocimiento en relación a temas críticos para la educación.			X	

Evalúe el grado de relevancia de las formulaciones presentadas teniendo en cuenta la realidad de las instituciones de formación docente de Guatemala:

:

2. Los formadores investigan y contribuyen al desarrollo de una o más áreas de actividad académica	No relevante	Algo relevante	Relevante	Muy relevante
• Proveen evidencia de idoneidad académica en docencia, aprendizaje y/o formación de formadores.				X
• Mejoran el trabajo docente.				X
• Mejoran el currículum y desarrollo de programas.			X	
• Revisan regularmente cursos dictados para incorporar materiales recientes, incluyendo tecnología.				X
• Influyen en otros programas, instituciones y/o profesionales.			X	

Evalúe el grado de relevancia de las formulaciones presentadas teniendo en cuenta la realidad de las instituciones de formación docente de Guatemala:

:

3. Los formadores de formadores mejoran sistemáticamente su propia práctica y demuestran compromiso con el desarrollo de la vida profesional	No relevante	Algo relevante	Relevante	Muy relevante
<ul style="list-style-type: none"> Mantienen e implementan un plan de desarrollo profesional que supone la búsqueda de nuevas oportunidades para lograr un crecimiento continuo. 				X
<ul style="list-style-type: none"> Actualizan el conocimiento profesional a través de una variedad de formas. 			X	
<ul style="list-style-type: none"> Participan en actividades de desarrollo profesional y experiencias a través de asociaciones profesionales. 				X
<ul style="list-style-type: none"> Aprovechan diversas oportunidades de capacitación y experiencias de vida. 				X

Evalúe el grado de relevancia de las formulaciones presentadas teniendo en cuenta la realidad de las instituciones de formación docente de Guatemala:

4. Los formadores de formadores proveen liderazgo en el desarrollo, implementación y evaluación de programas de formación de formadores	No relevante	Algo relevante	Relevante	Muy relevante
<ul style="list-style-type: none"> • Proveen liderazgo en el diseño y desarrollo de programas de formación inicial y continua de docentes. 				X
<ul style="list-style-type: none"> • Evalúan uno o más programas de formación para determinar su validez. 				X
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuyen a la investigación centrada en los programas de formación inicial y continua de docentes. 				X
<ul style="list-style-type: none"> • Toman decisiones basadas en la teoría, la investigación y las mejores prácticas. 				X
<ul style="list-style-type: none"> • Promueven la diversidad en los programas y en sus participantes. 				X

Evalúe el grado de relevancia de las formulaciones presentadas teniendo en cuenta la realidad de las instituciones de formación docente de Guatemala:

5. Los formadores de formadores colaboran regularmente y en forma significativa con los representantes de las escuelas, instituciones educativas, universidades, asociaciones profesionales y comunidades a mejorar la enseñanza y el aprendizaje	No relevante	Algo relevante	Relevante	Muy relevante
<ul style="list-style-type: none"> • Están activamente involucrados y promueven proyectos de colaboración (por ejemplo, entre escuelas, grupos comunitarios). 				x
<ul style="list-style-type: none"> • Inician y sostienen contribuciones significativas a escuelas y otras instituciones. 				x
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajan con escuelas e instituciones educativas, o con grupos interesados en promover la formación inicial y continua de docentes. 				x

Evalúe el grado de relevancia de las formulaciones presentadas teniendo en cuenta la realidad de las instituciones de formación docente de Guatemala:

6. Los formadores de formadores contribuyen al mejoramiento de la profesión	No relevante	Algo relevante	Relevante	Muy relevante
• Están activamente involucrados y promueven proyectos de colaboración (por ejemplo, entre escuelas, grupos comunitarios).				x
• Proveen regularmente liderazgo en conocidas sociedades y asociaciones profesionales.				x
• Reclutan futuros docentes y formadores de formadores.				x
• Estimulan a grupos e instituciones para que apoyen a los formadores.				x
• Sirven como tutores de otros formadores.				x
• Colaboran en investigaciones, publicaciones y presentaciones.			x	
• Explicitan los roles de los formadores hacia el público.				x

**Ejercicio de formulación de estándares genéricos para futuros profesores al egresar
realizado con profesores universitarios²**

Evalúe el grado de importancia de las formulaciones presentadas teniendo en cuenta la realidad de las escuelas y el sistema educacional de Guatemala:

Formulaciones: <i>Referidas a la preparación de la enseñanza. El futuro profesor/a</i>	Importante	Muy importante
Demuestra estar familiarizado con los conocimientos y las experiencias previas de los alumnos		2
Formula metas de aprendizaje claras, apropiadas para todos los alumnos y coherentes con el currículo nacional	1	1
Demuestra conocer los contenidos que enseña. Hace notar relaciones entre los contenidos ya conocidos, los que están estudiando y los que proyecta enseñar	1	1
Crea o selecciona materiales, métodos y actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos y coherentes con las metas de la clase		2
Crea o selecciona estrategias de evaluación apropiadas para los alumnos y congruentes con las metas de enseñanza		2
Justifica lo que enseña a partir de conocer y comprender el proceso de aprendizaje, los temas curriculares, el desarrollo evolutivo tanto en general como en relación a sus alumnos en particular		2
Es capaz de planificar tanto en forma general como específica programas de enseñanza coherentes que tengan continuidad y progresión, considerando los marcos curriculares nacionales, regionales o locales; y es capaz de planificar clases según estos programas de enseñanza		2
Es capaz de seleccionar recursos apropiados para el aprendizaje usando, por ejemplo, programas de radio o televisión		2

Evalúe el grado de importancia de las formulaciones presentadas teniendo en cuenta la realidad de las escuelas y el sistema educacional de Guatemala:

Formulaciones: <i>Referidas al clima, relaciones y comunicación en el aula. El</i>	Importante	Muy importante

² El ejercicio no alcanzó a completarse en el tiempo señalado

<i>futuro profesor/a</i>		
Presenta lo que él o ella enseña con lenguaje claro y de manera estimulante		2
Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los alumnos y de ellos entre sí		2
Establece relaciones empáticas con los alumnos		2
Pregunta en forma efectiva, responde y apoya el proceso de discusión y preguntas		2
Despliega una gama de formas aptas para crear y mantener un ambiente de aprendizaje ordenado y con condiciones de seguridad		2
Maneja el comportamiento de los alumnos mediante recompensas y castigos apropiados y reconoce cuando hace falta pedir consejo sostener el interés y la motivación de los alumnos	1	1
Evalúa y justifica sus acciones con respecto al manejo de los alumnos y alumnas		
Propone expectativas de aprendizaje desafiantes para los alumnos		2
Establece y mantiene normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula		2
Procura que el ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje		2

Evalúe el grado de importancia de las formulaciones presentadas teniendo en cuenta la realidad de las escuelas y el sistema educacional de Guatemala:

Formulaciones: <i>Referidas a la enseñanza. El futuro profesor/a</i>	Importante	Muy importante
Presenta los contenidos de enseñanza de manera apropiada		2
Usa una diversidad de estrategias de enseñanza apropiadas a la materia o al tema y, basadas en cuidadosa consideración de los alumnos y alumnas de sus cursos		2
Identifica cuando conviene enseñar al curso como totalidad, en grupos, en pares o en forma individual		2
Crea contextos que favorezcan el aprendizaje de los alumnos		2
Se forja altas expectativas de los alumnos que permitan hacerles demandas apropiadas		2
Identifica y responde en forma apropiada a las necesidades especiales o dificultades de aprendizaje de los alumnos y alumnas		2
Toma en cuenta las diferencias culturales entre los alumnos y alumnas		2
Estimula en los alumnos y alumnas iniciativa y responsabilidad respecto a su aprendizaje seleccionar y usar de manera ponderada una amplia gama de recursos, incluyendo la informática		2
Evalúa y justifica la metodología que usa		2
Procura que las metas y procedimientos involucrados en el aprendizaje sean claros		2
Procura que el contenido de la clase sea comprensible para los alumnos		2
Más allá del conocimiento de hechos o datos el profesor estimula a los alumnos a ampliar su forma de pensar		2
Verifica el proceso de comprensión de los contenidos por parte de los alumnos mediante procedimientos de retroalimentación o de información que faciliten el aprendizaje		2
Utiliza el tiempo disponible para la		2

enseñanza en forma efectiva		
-----------------------------	--	--

Formulaciones: <i>Referidas a la evaluación del aprendizaje. El futuro profesor/a</i>	No importante	Algo importante	Importante	Muy importante
Comprende los principios de la evaluación y los distintos tipos de pruebas que pueden usarse				
Estima la calidad del aprendizaje de sus alumnos y alumnas en relación a lo que el marco curricular demanda en relación a su nivel y edad				
Es capaz de evaluar y registrar sistemáticamente el progreso individual de alumnos y alumnas				
Es capaz de retroalimentar regularmente a sus alumnos y alumnas				
Es capaz de usar la evaluación para examinar y mejorar su propia enseñanza				
Relaciona las estrategias de evaluación usadas con las metas de aprendizaje				
Aprovecha los errores para enriquecer el proceso de aprendizaje				
Ofrece retroalimentación adecuada sustantiva y oportuna				

Evalúe el grado de importancia de las formulaciones presentadas teniendo en cuenta la realidad de las escuelas y el sistema educacional de Guatemala:

Formulaciones: Referidas a la conducta profesional en la escuela y con el entorno. El futuro profesor/a:	No importante	Algo importante	Importante	Muy importante
Tiene algún conocimiento del sistema educacional en el cual trabaja y en particular de las formas de organización y gestión de las escuelas, de la políticas escolares y los planes de desarrollo y en qué forma éstos se relacionan con su enseñanza				
Sabe interactuar con apoderados sobre una variedad de temas relacionados con sus hijos				
Se informa acerca de los consejos y comités existentes en la institución escolar				
Conoce las fuentes de ayuda y experticia que existen en la institución escolar y cómo pueden ser usadas				
Conoce los aspectos transversales del currículo escolar que se realizan en el conjunto del trabajo escolar y cómo puede contribuir a ellos				
Desarrolla intereses y capacidades para trabajar con alumnos en actividades fuera del currículo formal				
Puede evaluar en forma preliminar su propio progreso como profesional				
Tiene conocimiento operativo sobre sus responsabilidades contractuales, legales y administrativas				
Muestra compromiso con el trabajo y con aquellos afectados por este trabajo				
Muestra compromiso con su propio monitoreo y desarrollo profesional continuo				
Muestra compromiso para colaborar con otros en el logro de				

aprendizaje de los alumnos				
Muestra compromiso con el desarrollo y bienestar moral y espiritual de los alumnos				
Muestra compromiso con la comunidad dentro y más allá de la escuela y una actitud responsable hacia los requerimientos del medio ambiente				
Muestra compromiso con temas de justicia e igualdad de oportunidades expresadas en políticas interculturales y anti-discriminatorias.				
Evalúa el grado en que se alcanzaron las metas de aprendizaje				
Auto-evalúa su eficacia en el logro de resultados				
Comprende las políticas nacionales de educación y la forma como su escuela contribuye a estas políticas				
Se comunica con los padres				
Demuestra interés por construir relaciones profesionales con colegas y participa en acciones conjuntas de la escuela				