|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **CRITERIO****MANUAL DE USO RÚBRICA DE CERTIFICACIÓN** | **INDICADOR** | **ORIENTACIONES AL CRITERIO** |
| **1:** La acción formativa responde a requerimientos y orientaciones de la política pública del Ministerio de Educación.**1:** La acción formativa responde a requerimientos y orientaciones de la política pública del Ministerio de Educación.**1:**La acción formativa responde a requerimientos y orientaciones de la política pública del Ministerio de Educación.  | **1.1** | Fundamentación de la acción formativa con los referentes curriculares vigentes pertinentes al perfil de los destinatarios.Ejemplo: Bases Curriculares, Decreto de evaluación, Orientaciones Curriculares, entre otros. | **Definiciones a considerar:** 1: **Política pública:** Las políticas públicas son los proyectos/actividades que un [Estado](https://es.wikipedia.org/wiki/Estado) diseña y gestiona a través de un [gobierno](https://es.wikipedia.org/wiki/Gobierno) y una [administración pública](https://es.wikipedia.org/wiki/Administraci%C3%B3n_p%C3%BAblica) con fines de satisfacer las necesidades de una [sociedad](https://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad). También se puede entender como las acciones, medidas regulatorias, leyes, y prioridades de gasto sobre un tema, promulgadas por una entidad gubernamental. [[1]](#footnote-1)Las políticas públicas pueden tener:* bajada normativa (Leyes, decretos, resoluciones, estándares indicativos, bases curriculares). A esto llamamos referente normativo.
* bajada orientadora (Marco de la Buena Enseñanza, Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar; Orientaciones sobre Evaluación en el Aula, etc.). A esto llamamos referente orientador. No es un mandato, es un documento que orienta.

2. **Los referentes curriculares** son aquellos documentos emanados desde la unidad ministerial responsable de evaluación y desarrollo curricular a nivel nacional, que orientan o regulan los procesos educativos.El tipo de referente a considerar, normativo u orientador, depende de los objetivos de la acción formativa. El referente curricular puede ser orientador o normativo, dependiendo del tipo de documento, por ejemplo:* Decreto 67: Normativo
* Orientaciones docentes para la evaluación en el aula (UCE): Orientador.

Algunos referentes curriculares son:* “Los estándares e indicadores de calidad” de 2°, 4°, 6° y 8° básico;
* “Progresiones de Aprendizaje”
* Orientaciones para la Implementación del Decreto 67/2018”
* Evaluación en el Aula. Orientaciones para directivos.
* Evaluación en el Aula. Orientaciones para directivos.
* Orientaciones para la Elaboración del Reglamento de Evaluación. (Julio 2019)

Los referentes curriculares en general se asocian a los docentes en funciones de aula, sin embargo, en la línea de potenciar un liderazgo pedagógico del equipo directivo, la formación directiva debe tener al centro de la tarea la organización curricular, la implementación y el desarrollo del currículum y la normativa asociada. En el Marco de la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar, en la dimensión “Liderando los Procesos de Enseñanza Aprendizaje”, aparece el siguiente texto: “Los equipos directivos guían, dirigen y gestionan eficazmente los procesos de enseñanza y aprendizaje en sus establecimientos educacionales, alcanzado un alto liderazgo pedagógico frente a sus docentes.” Esto necesariamente implica, que la formación directiva y técnico pedagógica debe incorporar una vinculación con los referentes curriculares.**Instrumentos Curriculares:** Son todas aquellas herramientas o instrumentos que favorecen y/o apoyan la implementación del currículum y por consiguiente potencian el desarrollo del aprendizaje de las y los estudiantes del centro educativo. Son instrumentos curriculares, que cumplen esta función, todos aquellos que el Estado pone a disposición del sistema escolar como también todas las herramientas que el docente diseña, elabora y aplica, conjuntamente con los actores sociales, para realizar el proceso educativo de forma eficiente, es decir, permitir que las y los estudiantes alcancen satisfactorios niveles de logro de más y mejores aprendizajes de calidad prescritos o definidos en el currículum nacional. (UCE - Mineduc)3. **Fundamentación:** Refiere a las razones argumentadas, al razonamiento teórico y/o empírico detrás de la propuesta formativa. No es suficiente el nombrar estudios o investigadores importantes sobre la temática formativa. La fundamentación debe presentar relaciones, conexiones entre los referentes y la propuesta que presenta la institución.   |
| **1.2** | Fundamentación de la acción formativa con referentes orientadores y normativos ministeriales vigentes, pertinentes al perfil de los destinatarios.Ejemplo: Estándares, Marco de la Buena Enseñanza y Buena Dirección, Ley 20903, Ley de Inclusión, Orientaciones de Formación Ciudadana, Política de Educación Intercultural, Política Nacional de la Actividad Física Escolar, entre otros. | Este indicador solicita una fundamentación que vincule la acción formativa con referentes ministeriales, orientadores y normativos. Para ello será importante considerar las competencias a fortalecer y quiénes son los destinatarios, para pronunciarse sobre la pertinencia de los referentes.La fundamentación puede presentar:Destacado: * Dos referentes orientadores, uno normativo.
* Dos normativos, uno orientador.
* No puede presentar solo orientadores o normativos, ya que el indicador solicita los dos referentes.

Satisfactorio: * Un referente orientador y uno normativo.
* Dos orientadores
* Dos normativos
 |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CRITERIO** | **INDICADOR** | **ORIENTACIONES AL CRITERIO** |
| **2:**La acción formativa presenta un diagnóstico de necesidades formativas contextualizadas de desarrollo profesional docente.**2:**La acción formativa presenta un diagnóstico de necesidades formativas contextualizadas de desarrollo profesional docente. | 2.1 | Diagnóstico de necesidades formativas contextualizadas en función de las características profesionales de los destinatarios.Por ejemplo: tramo de desarrollo profesional docente, resultados de evaluación docente, caracterización de trayectorias formativas, título profesional, años de experiencia, función docente, nivel o modalidad educativa de los participantes, entre otros. | **Necesidades formativas:*** Se entenderá como necesidad formativa, a las prácticas docentes o directivas detectadas o declaradas como necesarias de fortalecer para el mejor desarrollo de los procesos de su responsabilidad.
* Las necesidades formativas pueden ser diagnosticadas con evaluaciones nacionales e internacionales (por ejemplo, análisis de resultados de Evaluación Docente, TALIS), a partir de estudios sobre prácticas docentes o directivas, o detectadas desde la propia percepción docente (por ejemplo, Voces Docentes CPEIP 2017).
* Cabe destacar que no siempre la percepción docente respecto de lo que necesita responde a la evidencia de sus desempeños. Frecuentemente el docente busca desarrollarse en aquellos espacios que le generan mayor seguridad.
* Las necesidades pueden argumentarse desde el análisis de los desempeños docentes o directivos y/o desde las percepciones de los propios involucrados.

Diagnósticos nacionales:* Los datos de evaluación docente nos informan sobre los desempeños docentes. Los indicadores informan sobre áreas de mayor desafío y de mayores logros.
* Investigaciones y evaluaciones nacionales e internacionales: TALIS Chile 2018.

Orientación al indicador 2.1:* La fundamentación debe considerar las características de los destinatarios. Características que refieren a su rol profesional y al contexto de desempeño.
* Si la propuesta es de cobertura nacional, es necesario identificar en la fundamentación, características propias del perfil docente o directivo y su contexto particular de desempeño. Se debe considerar que las competencias y prácticas a fortalecer son diferentes.
* Un cuidado a considerar es que no se trata solo de definir características del destinatario, también se debe hacer referencia a los contextos en que estos se desempeñan.
* Se espera una explicitación de características propias e identitarias del grupo, no declaraciones genéricas.

Ejemplo: 1: El docente es un profesor básico, entre 5 y 10 años de experiencia, que se desempeña en el aula rural multigrado. Estos docentes presentan desafíos formativos en la integración y adecuación curricular; necesaria competencia para enfrentar la diversidad de cursos al interior del aula. 2: Los directores se desempeñan en establecimientos EMTP y en la mayoría de los casos son docentes de buenos desempeños, que han sido reconocidos por sus sostenedores. Sus desafíos formativos dicen relación con las competencias que se supone debe tener para el liderazgo y gestión de una comunidad educativa diversa.  |
| 2.2 | Diagnóstico de necesidades formativas en función del aprendizaje de las y los estudiantes y del contexto escolar.Por ejemplo: currículum nacional, resultados SIMCE, Ley de Inclusión; necesidades educativas del establecimiento, PME, PEI; categorización de la Agencia de Calidad, PADEM; entre otros.  | En este indicador se debe considerar, que tanto la formación docente de aula, directiva, como técnico pedagógico tienen como centro el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Es el sentido del apoyo al desarrollo profesional.El eje articulador de las actividades de formación, deben ser experiencias relacionadas con:* + Docentes: prácticas de aula: de planificación de la enseñanza, de retroalimentación, reflexión sobre prácticas pedagógicas, de interacción, de evaluación, de uso de los resultados de la evaluación;
	+ Directivos y docentes en funciones técnico pedagógica: procesos institucionales de planificación curricular; construcción de sistema y de criterios de evaluación; sistema de análisis de resultados de los estudiantes; sistema de apoyo al aprendizaje de los estudiantes; el desarrollo profesional docente, etc.
 |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CRITERIO** | **INDICADOR** | **ORIENTACIONES AL CRITERIO** |
| **2:**La acción formativa presenta un diagnóstico de necesidades formativas contextualizadas de desarrollo profesional docente. | 2.3 |  Diagnóstico de necesidades formativas en función de la política de desarrollo profesional docente y referentes de la política educativa vigente.Por ejemplo: Ley N°20.903, Marco Buena Enseñanza, Marco Buena Dirección y Liderazgo Escolar, Currículum Nacional, Ley de Inclusión, entre otros. | * El criterio 2.3, quiere identificar la relación entre las necesidades formativas identificadas en el diagnóstico y la Política de Desarrollo Profesional Docente y/o referentes regulatorios de la Política Pública vigente.

 La Certificación surge para garantizar apoyo formativo a los docentes y directivos de nuestro país, de allí la importancia de que las necesidades que atiende la propuesta formativa digan relación con aspectos de la Ley 20.903. Los aspectos que dicen relación con:* Art. 11 de la Ley: Los contenidos formativos.
* Art. 12 ter de la ley: Consideración de las necesidades docentes y resultados del Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Además, de favorecer la progresión en los tramos del sistema.
* Título II, párrafos I, II, III: Referido a Formación Local, Proceso de Inducción y Mentoría.
* Art. 19 de la Ley: Los 10 principios.
* entre otros.
* También, es necesario que aborde otras políticas públicas que sean pertinentes a la acción formativa. Por ejemplo: Ley de inclusión, Bases Curriculares, Decreto 83 o 67.

**La propuesta formativa puede presentar en el nivel destacado tres referentes:*** 1 de desarrollo profesional docente y 2 de referentes regulatorios de la política pública.
* 2 de desarrollo profesional docente y 1 referente regulatorio de la política pública.

**La propuesta formativa puede presentar en el nivel satisfactorio, dos referentes:*** 1 referente de desarrollo profesional docente y un referente regulatorio de la política educativa vigente.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CRITERIO** | **INDICADOR** | **ORIENTACIONES AL CRITERIO** |
| **3**: El diseño formativo describe las competencias / objetivos que desarrollarán los participantes en coherencia con el diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente.   **3**: El diseño formativo describe las competencias / objetivos que desarrollarán los participantes en coherencia con el diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente.    | 3.1 | Descripción de las competencias/objetivos de la acción formativa según una secuencia lógica del aprendizaje.  | Este criterio considera en primer lugar que las competencias/objetivos se presenten en una secuencia lógica.Es importante considerar la magnitud de las competencias/objetivos declarados en relación con la modalidad y tiempo de ejecución de la acción formativa. (Se usará este elemento en el indicador 4.3)Ejemplo:* Objetivo: Modificar prácticas docentes sobre evaluación de aprendizajes en el aula.
* Tiempo: 30 horas.
* Modalidad: e-learning.

El modificar prácticas, es un objetivo que claramente en 30 horas no se logrará, entonces las competencias y objetivos deben ser proporcionales a la cantidad de horas y a la modalidad del curso.**Secuencia lógica:**Dependiendo del enfoque de la propuesta, constituye la “lógica” de la representación que la secuencia alberga. Esta se caracteriza por ser una continuidad no aditiva, sino interrelacionada, estructurada progresivamente de manera tal que una actividad complementa y amplía la actividad anterior y por la evaluación se proyecta a la siguiente, siempre orientada a la competencia a lograr.[[2]](#footnote-2)En un paradigma normativo sería una secuencia lineal donde el conocimiento se particiona, gradúa y acumula en función de su complejidad. En el paradigma crítico la representación sería un espiral donde el conocimiento avanza en extensión y profundidad, superando en cada vuelta el conocimiento anterior y permitiendo combinar redes conceptuales cada vez más ricas, bien conectadas, bien estructuradas y más funcionales. Pero, en ambos casos, se trata de linealidad (recta o parabólica). Las secuencias se refieren al orden específico que se da a los componentes de un proceso formativo. Por ello son un aspecto básico a considerar en las planeaciones de los programas formativos.En toda planeación, ya sea de curso, unidad o tema, es fundamental definir una secuencia, pues constituye el camino para alcanzar los aprendizajes esperados. Los componentes protagónicos en las secuencias son las actividades debido a que se supone que, si el aprendiz sigue el camino lógico planteado, comprenderá y aprenderá.Existen secuencias ascendentes o descendentes, en cuanto a la dificultad temática; lineales o de espiral, utilizando una estrategia envolvente; que parten de hechos o problemas, que suponen una lógica diversificada de acuerdo a la reflexión de los participantes.; existen secuencias que van de lo personal a lo social; de lo concreto a lo abstracto; de prácticas reales a lo teórico. Las acciones formativas pueden diseñarse por competencias o por objetivos, dependiendo del requerimiento o solicitud que se haga desde el contratante o de la decisión de la institución. Ambas formas son aceptables.Identificar la coherencia entre las competencias/objetivos descritos y las necesidades diagnosticadas. |
| 3.2 | Relación de las competencias/objetivos de la acción formativa con el diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente. | Las competencias/objetivos que se describen son la respuesta de la formación, a un diagnóstico que la institución ha presentado, por lo tanto, la relación debe ser directa. |
| **CRITERIO** | **INDICADOR** | **ORIENTACIONES AL CRITERIO** |
| **4:**El diseño formativo es coherente con las competencias descritas y la política pública. | 4.1 | Argumentación del diseño formativo según un sustento teórico y pedagógico coherente con referentes de la política pública. | **Evaluar Coherencia:** Análisis evaluativo en función del grado de integración lógica de los distintos componentes, elementos y estructura de la acción formativa.* Coherencia interna: El proceso formativo.
* Coherencia externa: En relación con las políticas públicas y referentes teóricos que fundamentan la acción formativa.

El diseño formativo se argumenta utilizando referentes (teóricos y/o pedagógicos) que dicen relación con la política pública.El sustento teórico y pedagógico, debe ser explicitado y desarrollado, es decir en la argumentación debe generar el vínculo entre los componentes solicitados. |
| 4.2 | Relación existente entre las competencias/objetivos con el diseño formativo y los contenidos. | Considerar que los diseños formativos, pueden tener variedad de estructuras. Las instituciones pueden ser innovadoras en esta materia. No estamos evaluando una estructura definida.Un diseño formativo, consta como mínimo de:* Competencias/objetivos.
* Indicadores de evaluación
* Contenidos
* Propuesta metodológica.
* Plan de Evaluación.

Sin embargo, estos elementos pueden organizarse de diversas maneras, lo importante es que exista un diseño y que este sea claro y coherente internamente.Un diseño formativo debe considerar desde su origen quiénes son los participantes de la acción formativa. Este aspecto se debe considerar, en la evaluación diseño-competencias/objetivos-contenido. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CRITERIO** | **INDICADOR** | **ORIENTACIONES AL CRITERIO** |
| **4:** El diseño formativo es coherente con las competencias descritas y la política pública. | 4.3 | Factibilidad del diseño formativo para implementarse en tiempo y modalidad. | Para evaluar este indicador, se debe tener presente la envergadura de lo comprometido, competencias/objetivos en relación con la modalidad y número de horas de la acción formativa. Los niveles de desempeño solicitan “evidenciar” la factibilidad de implementación, eso implica una organización temporal del diseño formativo, en relación con los tiempos. |
| 4.4 | Recursos y materiales diversificados según secuencia formativa y modalidad, para lograr las competencias/objetivos declarados. | En este indicador se espera que la propuesta presente recursos y materiales que respondan a la diversidad de docentes participantes de la acción formativa. No todos tienen las mismas habilidades, conocimientos y experiencias, por lo tanto, debe presentar rutas diversificadas, de manera que las oportunidades de lograr el aprendizaje sean equitativas. **Accesibilidad universal**: condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de comodidad y seguridad, de la forma más autónoma y natural posible.[[3]](#footnote-3)Desde la perspectiva de la educación, el acento está puesto en la diversificación de la enseñanza. De acuerdo a Ainscow y Booth (2000), se refiere “al proceso de mejora sistemático del sistema y las instituciones educativas para tratar de eliminar las barreras de distinto tipo que limitan la presencia, el aprendizaje y la participación de los estudiantes en la vida de los centros donde son escolarizados, con particular atención a aquellos más vulnerables…” [[4]](#footnote-4) Desde la perspectiva de la formación docente, el principio es aplicable considerando la diversidad de trayectorias formativas y los diferentes contextos de desempeño en los que estos se desempeñan. |
| **5.** La propuesta metodológica del diseño formativo es coherente con el diagnóstico y los principiosde desarrollo profesional docente. (artículo 19, Ley 20.903). |  **5.1** | Propuesta metodológica del diseño formativo en función del diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente. | Propuesta metodológica: refiere a las estrategias y actividades formativas, secuenciadas en función de los contenidos y competencias/objetivos a desarrollar. Organizadas muchas veces por módulos o unidades.Considerar en el diseño y en la evaluación que la propuesta sea coherente con las necesidades que quiere desarrollar. Ejemplo: Si las competencias propuestas son trabajo colaborativo y reflexión, deben existir actividades declaradas, explicitadas y en progresión que promuevan ambas competencias.Las propuestas metodológicas no responden a una estructura predeterminada. Las instituciones en esto pueden innovar, pero lo importante es que:* Sean explicitadas por módulo o unidad y descritas en detalle en función del tiempo y modalidad.
* Que respondan a los principios de la Ley 20.903.
* Respondan a principios de formación de adultos. Que no sea escolarizante.

La propuesta metodológica en el caso de las acciones mixta y a distancia, deben responder a particularidades propias de la modalidad y uno de estos aspectos es el apoyo tutorial o “Sistema de Apoyo Tutorial” explicitado.Se entenderá por sistema tutorial al conjunto de procesos, relaciones y recursos a través de los cuales, se apoyará a los y las participantes del curso en su proceso de aprendizaje, mediante tutores y megatutores. El Sistema Tutorial debe considerar, al menos, los siguientes aspectos:* Perfil y rol de tutores y megatutores
* Sistema de convocatoria y selección de los tutores y megatutores
* Formación tutorial
* Organización de aula virtual y proporción de tutor por aula.
 |
| **5.2** | Integrar metodologías activas para promover los principios de desarrollo profesional docente. | * El diseño debe permitir el aprendizaje docente, por ello la didáctica formativa debe proponer diferentes acciones que se interrelacionan y facilitan la accesibilidad a los aprendizajes.
* Se espera, por lo tanto, especificidad en la propuesta metodológica. No es suficiente decir “reflexionaremos colaborativamente”. Debe explicitar ¿qué actividades hará para que eso suceda? ¿Un taller? ¿qué preguntas planteará y qué productos se espera luego de realizado el taller?
* Las metodologías activas se deberán explicitar según sea la modalidad de la acción formativa:
* En el espacio virtual: debe estar la totalidad de actividades, foros, evaluaciones, tareas, etc. por unidad o módulo, según la estructura del curso, por lo tanto, es necesario comprobar que lo declarado en el formulario, se despliegue en plataforma.
* Una acción mixta: debe detallar el diseño tanto en plataforma, como las actividades presenciales.
* Una acción formativa totalmente presencial: debe explicitar las actividades que realizará por módulo en el tiempo de la presencialidad.

Metodología activa es un conjunto de estrategias y actividades (organizadas y planificadas) que “obligan” al participante a enfrentarse a situaciones donde es protagonista del proceso de aprendizaje, donde el conocimiento se adquiere observando y cuestionando la práctica real, contrastándola con la teoría; adquiere habilidades haciendo, diseñando, construyendo, recreando la práctica real; contrasta y prueba estrategias; analiza y toma decisiones, crea nuevas propuestas de aplicación y, sobre todo, comprueba el resultado de lo que ha hecho.   |
| **5.** La propuesta metodológica del diseño formativo es coherente con el diagnóstico y los principiosde desarrollo profesional docente. (artículo 19, Ley 20.903). | **5.3** | Estrategias diversificadas de enseñanza-aprendizaje en la secuencia formativa y/o didáctica. |  **Estrategias diversificadas**.Al hablar de estrategias diversificadas lo que se espera es que en la secuencia formativa y/o didáctica se expliciten “diversas” estrategias acordes a las competencias/objetivos descritos, al grupo al que esté destinada la acción formativa y a la modalidad de esta, de manera que todos los y las participantes puedan acceder al aprendizaje esperado.La secuencia formativa dice relación con la progresión general del diseño formativo. Es decir, la organización de los módulos o unidades y su distribución temporal.La secuencia didáctica, refiere al tratamiento específico de una temática en una clase o momento determinado de la acción formativa.  |
| **CRITERIO** | **INDICADOR** | **ORIENTACIONES AL CRITERIO** |
| **6:** La propuesta evaluativa del diseño formativo es diversificada y coherente con las competencias que desarrollarán los participantes**6:**La propuesta evaluativa del diseño formativo es diversificada y coherente con las competencias que desarrollarán los participantes | **6.1** | Procedimientos evaluativos diversificados de acuerdo con las competencias/ objetivos y la propuesta metodológica. | Los procedimientos evaluativos diversificados, dicen relación a las posibilidades que ofrece la acción formativa de evidenciar el aprendizaje logrado.Se espera que los procedimientos sean nombrados y descritos, pero fundamentalmente que ofrezcan oportunidades diversificadas para:* para evidenciar aprendizajes
* expresar la forma en que estos se han alcanzado, es decir, hacer análisis de la ruta realizada para lograrlo.
 |
| **6.2** | Estrategias de retroalimentación en función de los procedimientos evaluativos | **Retroalimentación:** La retroalimentación es parte del proceso evaluativo de una acción formativa y, por lo tanto, debe ser explicitada en la propuesta.La retroalimentación es un proceso mediante el cual la información recogida en las observaciones directas o indirectas (a través de evidencias como elaboraciones, tareas, opiniones, etc.) es “devuelta” al docente; es decir “compartida, analizada y comprendida en conjunto”. (Basada en Leiva, Montecinos, & Aravena, 2017)Retroalimentación de la docencia: Se entiende a esta como una modalidad de evaluación de la docencia, en la que dos o más docentes participan de un proceso formativo que tiene por objetivo principal mejorar la calidad de la enseñanza a partir del trabajo conjunto, la observación profesional y la apropiada retroalimentación entre pares; así como de la aplicación de ciertas técnicas y principios de ésta para la conformación y posterior emisión de juicios constructivos. (Inducción y mentoría 2018). La retroalimentación de las prácticas pedagógicas se puede definir como un proceso que se enmarca en la formación en servicio de las profesoras y profesores, realizado por el equipo directivo, la unidad técnico-pedagógica, docentes de mayor experiencia o pares, referida a la revisión de recursos de aprendizaje construidos por los docentes, evidencias de aprendizaje de las y los estudiantes, la observación de sus clases o el registro de las mismas, con el fin de reflexionar sobre sus prácticas, y tomar decisiones sobre acciones futuras que potencien los resultados de aprendizaje de sus estudiantes, estableciendo compromisos de mejora. |
| **6.3** | Instrumentos de evaluación diversos, según los procedimientos evaluativos, criterios y capacidades a desarrollar. | * Instrumento evaluativo: Es una herramienta concreta que contempla los criterios e indicadores a través de los cuales se emitirá un juicio sobre el desempeño observado.

Por ejemplo: * + lista de cotejo, escala de apreciación, pauta de observación; hojas de registro.
	+ rúbricas
	+ pruebas
* Procedimiento: Es la actividad que desarrollará el participante del curso, mediante la cual será evaluado. Por ejemplo, escribirá un ensayo, hará una disertación, generará un artefacto o un circuito, elaborará un informe, analizará un artículo, otros.

Un procedimiento requiere un instrumento en donde se registre el desempeño observado. |
| **6.4** | Requisitos de aprobación de los participantes de la acción formativa. | * Para las acciones formativas que el CPEIP intenciona, los requisitos de aprobación están definidos por las áreas de formación, en sus intenciones de compra, TDR o Fichas de Catalogación, sin embargo, no solo se certifican las acciones formativas que define el CPEIP.
* Se debe considerar en este criterio, la ponderación que se le da a cada procedimiento evaluativo y la forma de cálculo de la nota de aprobación.

Muchas veces se declara que un módulo tiene dos evaluaciones, una de 30% y otra de 70% y que la acción formativa tiene tres módulos. sin embargo, no se explica cómo se calcula la nota final de aprobación. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CRITERIO** | **INDICADOR** | **ORIENTACIONES AL CRITERIO** |
| **7:** La institución demuestra experiencia en desarrollo profesional docente. | **7.1** | Nivel de experticia de la institución en investigación y ejecución de acciones similares a la acción formativa propuesta.Ejemplo de áreas de desarrollo docente: evaluación, currículum, conocimiento disciplinar, investigación; competencias socioemocionales, competencias colaborativas, reflexivas, entre otros. | El indicador refiere a “acciones formativas similares”. Al evaluar la similitud, considerar:* destinatarios
* temática
* modalidad

La modalidad es importante, ya que hay instituciones que pueden tener mucha experticia en cursos a distancia, pero no necesariamente en acciones presenciales (o viceversa) y las experiencias y capacidades de la institución son necesariamente otras.Este indicador considera experticia de la institución en:* investigación sobre la temática del curso que presenta para certificar, para lo cual debe referenciar estudios o investigaciones;
* ejecuciones de acciones formativas similares.

Los niveles de desempeño de este indicador mencionan “áreas de desarrollo profesional”. Las áreas de desarrollo profesional docente refieren a las dimensiones del quehacer docente y directivo. En algunos casos las prácticas son transversales, como la reflexión, colaboración, inclusión, etc. pero hay otras que son propias del perfil del destinatario. Por ejemplo:

|  |  |
| --- | --- |
| **Docente** | **Directivo** |
| * Planificación curricular
* Evaluación de aprendizajes
* Gestión de aula
* Retroalimentación
* Interacción en el aula
* Conocimiento de los estudiantes
 | * Desarrollo e implementación del PEI
* Planificación estratégica
* Evaluación institucional
* Organización curricular
* Desarrollo profesional
* Sistema de apoyo a los estudiantes
* Convivencia escolar
 |

 |
|  | **7.2** | Historial de acciones formativas ejecutadas por la institución, similares a la propuesta presentada. | El indicador refiere a “acciones formativas similares”. Al evaluar la similitud, considerar:* destinatarios
* temática
* modalidad
 |
| **8:** La propuesta contiene un sistema de gestión que asegure la implementación de la acción formativa. | **8.1** | Procedimientos de coordinación institucional.  | Lo que el indicador solicita es la descripción de un procedimiento de coordinación. En este aspecto, es importante considerar:* aspectos académicos.
* aspectos administrativos.
* aspectos logísticos
* Al presentar este aspecto se debe considerar qué se hará, con quiénes, sobre qué aspectos de la acción formativa, con qué periodicidad y cuáles serán las evidencias de ese procedimiento.
 |
| **8.2** | Roles y responsabilidades del equipo de trabajo institucional. | Al evaluar este aspecto, es necesario considerar:* al definir el rol académico, se debe identificar la actividad, temática o módulo del cual será responsable.
* si la acción formativa es mixta o a distancia, debe necesariamente contar con un profesional encargado de plataforma.
* la cantidad de académicos debe ser proporcional a la duración y diversidad temática del curso.
 |
| **8.3** | Plan de trabajo institucional de la implementación de la acción formativa. | El Plan de Trabajo puede ser sin formato, descriptivo, tipo texto o en un formato tipo Carta Gantt. No se evalúa el formato. Lo importante es que se expliciten en detalle todas las acciones a realizar, en función de tiempos, productos y responsables que aseguren la implementación.No refiere a la etapa de diseño.  |

1. Graglia, J. Emilio (2012) En la búsqueda del bien común. Manual de políticas públicas. Buenos Aires. Asociación Civil Estudios Populares (ACEP) / Fundación Konrad Adenauer (KAS) Argentina. [↑](#footnote-ref-1)
2. Del Carmen, Luis (1996). *El análisis y secuenciación de los contenidos educativos*. ICE HORSORI. [↑](#footnote-ref-2)
3. Normativa de Accesibilidad Universal. Decreto 50, marzo 2016. OGUC Chile [↑](#footnote-ref-3)
4. Orientaciones sobre Estrategias Diversificadas. División de Educación General, Ministerio de Educación 2017. [↑](#footnote-ref-4)