

23 de diciembre de 2016

Carta Circular Num.: 30-2016-2017

Subsecretaria asociada, subsecretario para Asuntos Academicos, subsecretaria de Administración, secretario asociado de Educación Especial, secretarios auxiliares, directores de divisiones, institutos y oficinas, gerentes y subgerentes, directores ejecutivos, directores de areas y programas, directores de las regiones educativas, ayudantes especiales a cargo de los distritos escolares, superintendentes de escuelas, superintendentes auxiliares, facilitadores docentes, directores de escuela y maestros

POLITICA PUBLICA PARA LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE (SALEPD) PARA EL AÑO ESCOLAR 2016-2017

El Plan de Transformación Académica con Visión Longitudinal establece la Política Pública sobre el **Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente (SALEPD)** del Departamento de Educación de Puerto Rico (OEPR), la cual tiene el propósito de fortalecer las competencias del maestro y del director de escuela para lograr la transformación en nuestras escuelas. Los esfuerzos de las nuevas iniciativas tienen el fin de mejorar la calidad de la educación, atemperada a nuestros tiempos, basada en la efectividad reflejada en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y alineada al cuarto componente de la Ley *Every Student Succeeds Act* (2015), el cual se relaciona con el apoyo a la excelencia magisterial. La efectividad del líder conduce al logro de la visión del Departamento de Educación en el desarrollo holístico del estudiante¹ y graduado que sabe, sabe hacer, sabe ser y sabe convivir; pensador sistémico, ciudadano global, comunicador efectivo, ser ético, emprendedor, participante activo de diferentes comunidades y procurador de la vida buena.

¹ Nota Aclaratoria – Para propósitos de carácter legal, con relación a la Ley de Derechos Civiles de 1964, el uso de los términos *maestro, director, supervisor, superintendente, estudiante* y cualquier otro que pueda hacer referencia a ambos sexos, incluye tanto el masculino como el femenino.

Una de las metas principales del DEPR es implementar un sistema efectivo de evaluación del personal docente que sea riguroso, transparente y equitativo, que redunde en el crecimiento de la ejecución académica del estudiante. Además de asegurar que los maestros y los directores de escuela reciban un desarrollo profesional de alta calidad para mejorar sus prácticas educativas, con destrezas básicas y conocimientos centrados en las necesidades del estudiante como aprendiz del siglo XXI.

El DEPR procura establecer los criterios de excelencia para los maestros y los directores de escuela, basado en los Estándares Profesionales del Maestro y el Perfil del Director de Escuela. La reestructuración del nivel central y los distritos permitirá la implementación de un sistema de evaluación continua que promueva el desarrollo profesional del personal docente con las más altas competencias como líderes de transformación en sus escenarios educativos. El Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente se implementa con el fin de optimizar el sistema de desarrollo profesional para los docentes y promover así el mejoramiento continuo de su desempeño como una condición de su profesión, a base de los resultados de su evaluación.

METAS DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE

El Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente tiene como metas:

1. **Permitir a los educadores reflexionar sobre los resultados e identificar formas de mejorar la instrucción.** El DEPR logra esta meta proveyéndoles a los educadores acceso a la información sobre su ejecutoria profesional. El acceso a esta información permite al educador mejorar sus prácticas educativas.
2. **Asegurar que los educadores están analizando y utilizando los datos de desempeño de los estudiantes para una instrucción planificada e informada.** El DEPR cumple esta meta proveyendo asistencia técnica en el proceso de la utilización de los indicadores de aprovechamiento académico, que informan una instrucción planificada que toma en consideración las necesidades de los estudiantes.
3. **Formalizar los esfuerzos para llevar a cabo los cambios en su propia práctica profesional.** El DEPR cumple con esta meta mediante la creación de una rúbrica que se enfoca en los aspectos más relevantes de la práctica profesional efectiva, y comprometiendo a los educadores al diálogo significativo luego de cada observación. El Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente establece la expectativa de que los educadores lleven a cabo cambios para mejorar su propia práctica y que estos cambios mejoren la enseñanza y el aprendizaje de todos los estudiantes.

4. **Crear objetivos de ejecución profesional que mejoren el aprendizaje de los estudiantes.** El DEPR cumple con esta meta utilizando una escala de ejecución que diferencie efectivamente a los educadores, según su nivel de ejecución y provea para un Plan Individual de Desarrollo Profesional que trace actividades de alta calidad que resulten en cambios positivos en la práctica, se transfieran al ambiente del salón de clases y mejoren el aprovechamiento académico de los estudiantes.

En apoyo a las metas esbozadas, el DEPR:

Asegura el uso de métodos de avalúo efectivos que son revisados continuamente para garantizar que se toman en consideración las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y sirvan como base al desarrollo de actividades de reenseñanza.

Se asegura de utilizar los resultados de las evaluaciones del personal docente para proveerles apoyo específico y que ello resulte en un mejor aprovechamiento académico, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

- Asegura que el Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente fundamenta las bases para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje mediante un intercambio efectivo de sugerencias y comentarios con maestros y directores de escuela, además de apoyo para mejorar la planificación y la ejecución durante todo el año escolar.

Promueve el crecimiento profesional y el mejoramiento continuo de maestros y directores de escuela mediante el desarrollo del Plan Individual de Desarrollo Profesional, producto de su evaluación, el cual está basado en sus necesidades específicas y los retos establecidos en la evaluación sumativa.

- Asegura que tanto el evaluador como los educadores participen y contribuyan en el proceso de evaluación; se llevan a cabo reuniones con grupos focales y otros foros para obtener las opiniones, las recomendaciones y las preocupaciones de los educadores en relación con el proceso.

Establece una fórmula clara del crecimiento académico del estudiante donde el 15 % del desempeño del docente está relacionado con la ejecución académica de los estudiantes.

BASE LEGAL

Esta carta circular establece la Política Pública del DEPR para la implementación del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente, de acuerdo con los resultados de la evaluación de su desempeño. Esto, en primera instancia, conforme con las disposiciones de la Ley num. 149-1999, según enmendada, conocida como Ley

Organica del Departamento de Educación de Puerto Rico, la cual faculta al DEPR para evaluar el desempeño del personal docente.

Además, este documento se promulga conforme a las disposiciones del Reglamento número 8744 conocido como Reglamento para Establecer las Normas y Procedimientos del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente, del 6 de mayo de 2016.

Por otra parte, como parte de los requerimientos estatutarios 299.15 al 299.19 de la Ley Federal *Every Student Succeeds Act* (2015), el apoyo a la excelencia magisterial es uno de los componentes mayores que los estados y las jurisdicciones deben cumplir en sus planes consolidados.

COMPONENTES QUE REGIRAN LOS PROCESOS DE EVALUACION

El Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente está diseñado para garantizar el desarrollo profesional continuo de los educadores y enriquecer la calidad de la enseñanza en las escuelas y el aprendizaje de los estudiantes. Se han diseñado nuevas funciones en los distritos escolares para cumplir con dicho sistema. El director de escuela evalúa al maestro. Este último, por su parte, recibe apoyo continuo y sostenido de los facilitadores docentes en las áreas de oportunidad académicas. La evaluación se recibirá a través de la plataforma de evaluación mientras que el apoyo se registrará de forma continua en la plataforma del Sistema de Apoyo y Monitoreo Académico (SAMA). El director, en cumplimiento con la Ley 149, establecerá un comité que participará y le ofrecerá recomendaciones en el proceso de evaluación y desarrollo profesional. Los superintendentes de escuelas evaluarán a los directores y estos recibirán apoyo de los superintendentes auxiliares del distrito escolar.

Como parte del sistema de apoyo, la evaluación del docente incluye los siguientes componentes que propenden a una evaluación justa y uniforme para el desarrollo de maestros y directores de escuelas altamente efectivos.

1. Uso y manejo de los Estándares Profesionales del Maestro y el Perfil del Director de Escuela como referencia para la ejecución del desempeño del docente.
2. El uso de procesos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa que provean información que dirijan y mejoren la instrucción. Esto incluye visitas de observación formativa: visitas de preobservación, posobservación y seguimiento.
3. Aplicación de una escala de cuatro (4) niveles por cada indicador en la rúbrica. La escala utiliza una puntuación de tres (3) para indicar que se cumple con las expectativas; una puntuación de dos (2) para indicar que se cumple parcialmente con las expectativas; una puntuación de uno (1) para

indicar que se cumple mínimamente con las expectativas; y una puntuación de cero (0) para indicar que no se cumple con las expectativas.

4. El otorgamiento de un nivel de ejecución que se basa en los resultados de la evaluación sumativa: 90 % a 100 %, nivel de ejecución ejemplar; 89 % a 80 %, nivel de ejecución competente; 79 % a 70 %, nivel de ejecución mínima; y menos de 69 %, nivel de ejecución inadecuado.
5. El uso de pruebas estandarizadas de aprovechamiento académico del estudiante y el alcance de la Meta Nacional para adjudicar puntuaciones que se basan en el crecimiento académico del estudiante, como parte de la ejecución del personal docente.
6. Aplicación de ciclos diferenciados, de acuerdo con el estatus de nombramiento de maestros y directores de escuela permanentes o de nuevo nombramiento.
7. Implementación de un desarrollo profesional alineado con los resultados de la evaluación y el nivel de ejecución del docente. Este desarrollo profesional apoya el crecimiento profesional del docente, identificando las áreas de oportunidad para mejorar sus competencias a través de:
 - Reflexión de su praxis educativa.
 - Trabajo y colaboración con pares para mejorar el currículo, el avalúo y la instrucción.
 - El desarrollo de comunidades de aprendizaje efectivas.
 - Diseño de proyectos innovadores.
 - Análisis de los datos para la toma de decisiones.
8. La toma de decisiones administrativas sobre el personal, a base de los resultados de la evaluación y el nivel de ejecución del docente.

DIMENSIONES DE LA RUBRICA DEL MAESTRO

La rubrica de la evaluación del maestro consta de tres (3) dimensiones que contienen 28 indicadores y que están relacionadas con: **las prácticas de/ área de la docencia; el desarrollo profesional; y los deberes y las responsabilidades**; y de una (1) dimensión relacionada con **el crecimiento académico del estudiante**.

Dimensión I: Docencia

Indicadores :

A. Aprendizaje y planificación de currículo

1. Redacta y tiene disponible en todo momento la planificación de la clase, y de las clases anteriores, conforme a los requerimientos de la Carta Circular vigente sobre la planificación.

2. Diseña la enseñanza de los conceptos de acuerdo con el alcance y el nivel de profundidad.
3. Evidencia, en su planificación, el uso de los estándares, las expectativas y las herramientas curriculares (alcance y secuencia, herramienta de alineación y mapas curriculares, entre otros).
4. Planifica y desarrolla actividades tomando en consideración los estilos de aprendizaje para atender las diferencias individuales de los estudiantes.
5. Toma en consideración el entorno social y cultural del estudiante, en las tareas y las actividades complementarias al proceso educativo.

B. Proceso enseñanza y aprendizaje

1. Crea un ambiente social, emocional y físico donde se fomente el respeto a la diversidad de todos los estudiantes, motivando la participación activa de los estudiantes en su aprendizaje.
2. Fomenta y evidencia la participación activa de las estudiantes en su aprendizaje.
3. La implementación de la planificación evidencia una secuencia lógica con transiciones efectivas entre las actividades de inicio, desarrollo y cierre, por medio de estrategias variadas y materiales educativos pertinentes que promueven el aprendizaje de todos los estudiantes.
4. Utiliza estrategias de comunicación oral y escrita para estimular el pensamiento crítico en las estudiantes.
5. Utiliza el tiempo lectivo de manera efectiva.
6. Desarrolla estrategias para que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje (metacognición).

C. Evaluación del aprendizaje

1. Al inicio del curso escolar entrega y discute los criterios de evaluación con los estudiantes, los padres o los encargados, y los mantiene informados sobre los resultados de las evaluaciones.
2. Establece una comunicación reflexiva con sus compañeros maestros, personal de apoyo, estudiantes, padres o encargados y comunidad, que redunde en el crecimiento académico de las estudiantes.

3. Entra los datos a través del Sistema de Información Estudiantil (SIE). Mi Portal Especial (MIPE) u otra plataforma, y mantiene los datos actualizados, según aplique.
4. Evidencia que las decisiones tomadas, relacionadas con el crecimiento académico del estudiante, son el producto del análisis riguroso, reflexivo y diferenciado de los datos de progreso y otros.
5. Utiliza evaluación formativa, sumativa, tareas de desempeño, mapas curriculares y documentos normativos del programa que respondan al cumplimiento de los estándares y las expectativas del grado, según aplique.

D. Organización del salón

Utiliza las estrategias y las técnicas de enseñanza planificadas para el manejo efectivo en la sala de clases.

Dimension II: Desarrollo Profesional

Indicadores:

1. Participa en actividades de desarrollo profesional dirigidas a actualizar sus competencias profesionales para mejorar la ejecución de los estudiantes en la sala de clases.
2. Durante el periodo de capacitación profesional lleva a cabo las actividades descritas en la carta circular sobre organización escolar y requisitos de graduación.
3. Se desempeña efectivamente en la práctica educativa, de acuerdo con las tres dimensiones de los Estándares Profesionales del Maestro de Puerto Rico (conocimientos, disposiciones/valores y ejecutorias).

Dimension III: Deberes y responsabilidades

Indicadores:

1. Cumple con la jornada de trabajo establecida en la organización escolar.
2. Notifica con anticipación al director de escuela cuando espera ausentarse del trabajo.
3. Informa al director de escuela el motivo de su tardanza, tan pronto llega a su área de trabajo.
4. Cumple con las políticas públicas establecidas por la agencia.

5. Provee los acomodados razonables a los estudiantes, tomando en consideración sus necesidades físicas, académicas y emocionales.
6. Cumple con su responsabilidad de mantener el orden institucional y propiciar la buena disciplina de los estudiantes.
7. Cumple, durante el horario de trabajo, con la política pública sobre la integración activa de padres o encargados en los procesos educativos escolares.
8. Custodia y conserva los materiales, los libros y los equipos asignados .

Dimension M. Crecimiento académico del estudiante

El 15 % del crecimiento académico del estudiante se adjudicará al maestro a base de los resultados de las pruebas estandarizadas o de la Meta Nacional.

DIMENSIONES DE LA RUBRICA DEL DIRECTOR DE ESCUELAS

La rubrica de la evaluación del director de escuela consta de tres (3) dimensiones que contienen 22 indicadores y que están relacionadas con las prácticas en el área del director como líder gerencial de procesos administrativos ; y de una (1) dimensión relacionada con el crecimiento académico del estudiante.

Dimension I: El director de escuela como líder educativo y analista del crecimiento académico

Indicadores :

1. Redacta, evalúa y actualiza el Plan Estratégico de la Escuela con la participación del Comité de Planificación y el personal docente , considerando las prioridades y las intervenciones , según la clasificación de las escuelas y el análisis del aprovechamiento académico y las pruebas estandarizadas, a través del análisis del crecimiento de los estudiantes al comparar resultados .
 2. Dirige el proceso de evaluación del personal docente y no docente de la escuela, y fomenta su óptimo rendimiento, lo que contribuye a un clima de trabajo armonioso.
 3. Promueve la efectividad del proceso de enseñanza y aprendizaje , fomentando las mejores metodologías para atender estudiantes de distintos niveles cognoscitivos.
-

4. Propicia que se cumpla con el tiempo provisto para que los maestros se reúnan en equipo e implementen el Modelo Ecléctico de Comunidades de Aprendizaje Profesional (MECPA), de acuerdo con los propósitos establecidos en la carta circular vigente de organización escolar y MECPA.
5. Promueve el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y procedimientos establecidos en el DEPR.
6. Participa en actividades de desarrollo profesional dirigidas a actualizar sus competencias profesionales, basadas en las necesidades académicas de sus estudiantes.
7. Promueve el desarrollo profesional del maestro como un medio para lograr un mejor aprovechamiento académico de los estudiantes.
8. Demuestra que las decisiones docentes y administrativas están basadas en el análisis de los resultados del crecimiento académico de los estudiantes.
9. Evidencia, facilita y participa en las actividades de los programas de servicios al estudiante.

Dimensión II: Director de escuela como administrador

Indicadores:

1. Supervisa que las instalaciones y las áreas comunes del plantel se mantengan de forma adecuada y de acuerdo con los recursos asignados.
2. Realiza las gestiones pertinentes para disponer y adquirir los materiales y el equipo que la escuela necesita para enriquecer y diferenciar el proceso de enseñanza.
3. Somete los informes requeridos, en forma confiable y actualizada, en el tiempo determinado.
4. Mantiene, conserva y certifica, en el tiempo estipulado, la asistencia del personal a su cargo.
5. Orienta a los miembros de la comunidad escolar sobre el proceso de obtención y renovación de la licencia, y la acreditación de la escuela y el consejo escolar certificado.
6. Facilita todos los documentos que se le requieran en una auditoría o monitoria, relacionados con las operaciones fiscales y administrativas establecidas por ley.

7. Integra activamente a padres o encargados en proyectos, actividades y aspectos relacionados con el proceso educativo, la salud y otros temas de interés para ellos.

Dimension III: Desempeño organizacional y ético

Indicadores:

1. Promueve relaciones con la comunidad sobre los recursos con los que cuenta la escuela.
2. Completa la jornada laboral, al seguir fielmente el horario regular.
3. Notifica con anticipación al supervisor cuando espera ausentarse del trabajo.
4. Informa al supervisor el motivo de su tardanza tan pronto llega a su área de trabajo.
5. Propicia el desarrollo de una comunidad de aprendizaje donde impera la reflexión, el respeto y la comunicación efectiva entre sus diversos componentes.
6. Facilita a las organizaciones estudiantiles para que participen activamente en las actividades de la escuela.

Dimension IV. Crecimiento académico del estudiante

La adjudicación del 15 % del crecimiento académico del estudiante se adjudicará al director de escuelas, a base de los resultados de la Meta Nacional.

CONSIDERACIONES GENERALES PARA ASIGNAR POR CIENTO DE CRECIMIENTO ACADÉMICO O LA META NACIONAL DE LOS ESTUDIANTES A MAESTROS Y DIRECTORES DE ESCUELAS

Meta Nacional

La Meta Nacional representa una estrategia macroreformatora que coloca a Puerto Rico a la vanguardia, junto a otros países con sistemas educativos de avanzada, donde, desde una visión sistémica, se construye una sociedad y una economía más estables, sólidas y capaces de asimilar y acomodar los cambios, productos de la globalización. Nuestra Meta Nacional inició con la adquisición de la lengua desde primero (1.º) hasta tercer (3.er) grado. Ahora, hacemos extensiva la integración -a todas las materias y los grados- de los indicadores básicos esenciales de las destrezas de

comunicación oral, escrita y comprensión lectora, a través de fichas didácticas que le permiten al docente integrar en su planificación diaria las destrezas de comunicación de forma operacional, no transversal. Cada ficha didáctica contiene los indicadores básicos esenciales a ser implementados por docentes que no son de la especialidad de Español. Estos indicadores son parte de la planilla de especificaciones de la prueba estandarizada.

Medida A: Meta Nacional 15 %

Todos los docentes que enseñan grados y materias en las cuales no se ofrecen prueba estandarizada, recibirán el quince por ciento del crecimiento de los estudiantes, basado en los resultados de crecimiento académico de la prueba estandarizada de Español.

Medida B: Meta Nacional 5 % y Pruebas META-PR 10 %

Todos los docentes que enseñan materias y grados que toman prueba estandarizada se les aplicará un diez por ciento en la materia y grado que enseña, y un cinco por ciento en los resultados de Español, como parte de la implementación de la Meta Nacional.

A continuación se detalla la adjudicación del crecimiento por grupos de docentes.

A. Maestros

Para asignar la puntuación relacionada con el crecimiento académico del estudiante, se utilizarán las siguientes reglas, considerando las materias y los grados que enseñan:

1. Maestros a quienes se les adjudicará el 10 % de crecimiento de los estudiantes con los resultados de META-PR y un 5 % de Meta Nacional:
 - a) Montessori, Español, Matemáticas, Inglés de 4.º, 5.º, 6.º, 7.º y 8.º grado
 - b) Maestros salones de Matemáticas y Español
 - c) Instituciones juveniles
 - d) Centros de Educación Especial (Sor Isolina Ferre, entre otros)

2. Maestros a quienes se les adjudicará el 15 % de crecimiento de los estudiantes con Meta Nacional:
 - a) Montessori
 - b) Preescolar
 - c) Kindergarten
 - d) Primer grado
 - e) Segundo grado y tercer grado
 - f) Español, Matemáticas e Inglés de 9.º, 10.º, 11.º y 12.º
 - g) Ciencias, Estudios Sociales e Historia, en todos los grados

- h) Educación Física
 - i) Salud Escolar
 - j) Bellas Artes
 - k) Cursos vocacionales
 - l) Cursos ocupacionales
 - m) Cursos en las escuelas especializadas
3. Maestros que se les adjudicará solamente el 85 % correspondiente a las dimensiones de **Docencia, Desarrollo Profesional y Deberes y Responsabilidades**:
 - a. Escuela Libre de Música de Caguas, Escuela Libre de Música de Ponce, Escuela Libre de Música de Humacao, Escuela Libre de Música de Arecibo, Escuela Libre de Música de Mayagüez, Bellas Artes de Ponce, Bellas Artes de Arecibo y Centro de Adiestramiento de Bellas Artes de Aguadilla (CABA)
 - b. Escuelas Carlos F. Daniels, en Carolina; y Genaro Montañez, en Manatí
 - c. Escuelas especializadas en idiomas
 4. A los maestros nombrados por reclutamiento especial se les adjudicará el 10 % del crecimiento académico de los estudiantes, de acuerdo con la materia para la cual fue contratado, sea en Español, Matemáticas o Inglés, y un 5 % de Meta Nacional.
 5. Los maestros que tienen certificados de especialidad y ofrecen Español, Matemáticas o Inglés y, además, ofrecen otros cursos, se les adjudicará el por ciento de crecimiento en su área de especialidad.
 6. Los maestros que sean nombrados por reclutamiento especial se les adjudicará el crecimiento, de acuerdo con la materia para la cual fue contratado, sea Español o Matemáticas.
 7. Maestros que atienden estudiantes en el Centro de Albergue para Testigos serán evaluados con el 85 % correspondiente a las dimensiones de **Docencia, Desarrollo Profesional y Deberes y Responsabilidades**. Maestros que ocupan puestos en destaque en otras dependencias de la agencia, serán evaluados por el supervisor del área donde estuvo trabajando por más de siete meses (7) consecutivos -de forma ininterrumpida- antes de la administración de las pruebas estandarizadas.
 8. Maestros ubicados en alguna dependencia de la agencia por medida cautelar, serán evaluados por el supervisor del área donde estuvo trabajando por más de siete (7) consecutivos -de forma ininterrumpida- antes de la administración de las pruebas estandarizadas.

9. Se adjudicará el por ciento del crecimiento académico del estudiante solamente a los maestros que hayan ofrecido la instrucción al estudiante por siete (7) meses o más de forma ininterrumpida, en la misma escuela, antes de la administración de las pruebas estandarizadas o la Meta Nacional.
10. A aquellos maestros que hayan ofrecido instrucción a los estudiantes por un término menor que siete (7) meses **NO se les adjudicará** el por ciento del crecimiento académico del estudiante ni la Meta Nacional. Estos maestros se evaluarán con todos los criterios del instrumento de evaluación de las dimensiones de **Docencia, Desarrollo Profesional y Deberes y Responsabilidades**.
 - A. los maestros de Educación Especial que atienden estudiantes que toman la prueba META-PR Alterna se les adjudicará el 5 % de Meta Nacional y un 10 % de crecimiento, según la siguiente distribución:
 - a) 6 % de META-PR Alterna
 - b) 2 % del Informe de Progreso del PEI
 - c) 2 % Tareas de Desempeño (Ver documento *Indicadores para la evaluación de maestro de Educación Especial que administra prueba alterna*).
12. A los maestros de Educación Especial que atienden estudiantes que **no participan** de las pruebas de medición en las edades de 5 a 7 años, 14 a 15 años y 17 años se les adjudicará el 5 % de Meta Nacional y un 10 % de crecimiento, según la siguiente distribución:
 - a) 5 % del Informe de Progreso del PEI
 - b) 5 % Tareas de Desempeño (Ver documento *Indicadores para la evaluación de maestro de Educación Especial cuyos estudiantes No participan de las pruebas de medición*).
13. A los maestros de Educación Especial que atienden estudiantes que **no participan** de las pruebas de medición en las edades de 3 a 6 años (preescolares), y en edades de 18 a 21 años, se les adjudicará el 5 % de Meta Nacional y un 10 % de crecimiento, según la siguiente distribución:
 - a) 10 % Informe de Progreso del PEI (Ver documento *Indicadores para la evaluación de/ maestro de Educación Especial que No administra pruebas de medición*).
14. Los maestros de Educación Especial que ofrecen pruebas estandarizadas de Evaluación Alterna deben haber sido nombrados en sus respectivos puestos cuatro (4) meses calendario **antes** de la fecha de comienzo del sistema de

evaluación para estos estudiantes. Esto, como requisito para la adjudicación de puntos por el crecimiento académico de sus estudiantes.

15. Los maestros de Educación Especial que ofrecen servicios en salón de curso se les adjudicará el por ciento del crecimiento de las estudiantes que atienden, en las materias de Español o Matemáticas.
16. Los maestros de Educación Especial que ofrecen servicios a estudiantes del Programa del Centro de Apoyo Sustentable al Alumna (CASA) se les adjudicará el 85 % de las dimensiones de **Docencia, Desarrollo Profesional y Deberes y Responsabilidades**.
17. Los maestros de Educación Física adaptada serán evaluados por el director de escuela donde el maestro atiende la mayor cantidad de estudiantes. El distrito escolar será responsable de notificar al director que le corresponda asumir la responsabilidad de la evaluación de este maestro, según asignado de acuerdo con su matrícula servida.
18. Se utilizará el número de identificación del sistema TAL (Tiempo, Asistencia y Licencia) del maestro para asignar el por ciento de crecimiento de las estudiantes.
19. Los maestros bibliotecarios, trabajadores sociales, maestros especialistas en Tecnología Educativa adscritos al distrito escolar y consejeros escolares serán evaluados en la segunda fase, con la rúbrica correspondiente, según el área de especialidad.

8. Directores de escuela

1. En el instrumento de evaluación sumativa del director de escuela, se adjudicará el 15 % del crecimiento académico de **todos** las estudiantes matriculados en la escuela, según los resultados de la Meta Nacional.
2. Los directores de escuela que hayan sido nombrados en la misma escuela de forma ininterrumpida **siete meses antes de la administración de las pruebas estandarizadas o más**, se les adjudicará el por ciento de crecimiento de los resultados de la Meta Nacional de todos las estudiantes de la escuela.
3. A los directores de escuela que hayan sido nombrados con **menos de siete (7) meses** de forma ininterrumpida en la misma escuela, NO se les adjudicará el por ciento del crecimiento del estudiante ni el de la Meta Nacional. Estos se evaluarán con los criterios del instrumento sin incluir la dimensión de crecimiento del estudiante ni la Meta Nacional.
4. Directores de escuelas que ocupan puestos en destaque en otras dependencias de la agencia serán evaluados por el supervisor del área donde estuvo trabajando por más de siete meses consecutivos, antes de la administración de las pruebas estandarizadas.

5. Directores de escuelas ubicados en alguna dependencia de la agencia por medida cautelar, serán evaluados por el supervisor del área donde estuvo trabajando por más de siete meses consecutivos, antes de la administración de las pruebas estandarizadas.

METRICA DE EVALUACION

Se han definido cuatro (4) niveles para clasificar la ejecución del personal docente. Los cuatro (4) niveles de ejecución del personal docente son:

A. Nivel de Ejecución Ejemplar

Será clasificado en este nivel de ejecución todo el personal docente que obtenga en su evaluación sumativa entre 100 % y 90 %. El personal en esta ejecución demuestra dominio óptimo del manejo efectivo de prácticas y comportamientos educativos. Este personal docente excede lo que se espera de su desempeño. Además, tiene la capacidad de influenciar positivamente a los demás, es un miembro activo dentro del equipo de trabajo y cuyos esfuerzos van dirigidos a conseguir la excelencia académica y administrativa.

El maestro bajo esta categoría desarrollará el *Plan Individual de Desarrollo Profesional* con apoyo del director de escuela y del distrito escolar. En el caso de los directores de escuela, también se requiere un *Plan Individual de Desarrollo Profesional* que se desarrollará con el apoyo del personal del distrito escolar. Este plan contempla un mínimo de 25 horas al año de desarrollo profesional, que se evidenciarán a través de diferentes modalidades.

El DEPR propiciará que los maestros y los directores de escuela en este nivel de ejecución puedan participar como mentores de sus pares o servir como recurre en actividades de desarrollo profesional. También podrán ser reconocidos a nivel de distrito escolar, región educativa o nivel central por su desempeño.

B. Nivel de Ejecución Competente

Se clasificará en este nivel de ejecución a todo el personal docente que obtenga en su evaluación sumativa entre 89 % y 80 %. Las ejecutorias de este personal demuestran un nivel adecuado de desempeño profesional en las expectativas de cada uno de los criterios del instrumento de evaluación. Este personal cumple con lo que se espera de su desempeño. Además, demuestra conocimiento de sus funciones y posee la capacidad de trabajar en equipo; no obstante, a base de su evaluación total, se demuestra que su desempeño no es excepcional y puede mejorar.

El maestro bajo esta categoría desarrollara el *Plan Individual de Desarrollo Profesional* con apoyo del director de escuela y del distrito escolar. En el caso de los directores de escuela, también se requiere un *Plan Individual de Desarrollo Profesional* que se desarrollara con el apoyo del personal del distrito escolar. Este plan contempla un mínima de 30 horas al año de desarrollo profesional que se evidenciara a través de diferentes modalidades y que atendera las áreas de oportunidad identificadas en el instrumento de evaluación.

El DEPR fomentara y dara la opción a estos maestros o directores de escuela de establecer un programa de mentoría entre pares cuya ejecución sea ejemplar, para que sirva de apoyo en el cumplimiento de sus deberes; esto puede ser en su misma escuela o distrito.

C. Nivel de Ejecución Mínimo

Se clasificara en este nivel de ejecución aquel personal docente que obtenga en su evaluación sumativa entre 79 % y 70 %. Las ejecutorias de este personal no satisfacen las expectativas esperadas y contempladas en el instrumento de evaluación. El personal docente que obtiene este nivel de ejecución presenta deficiencias que inciden en su habilidad para demostrar dominio efectivo de las técnicas de enseñanza o de la administración; no obstante, estas pueden ser fortalecidas a través del apoyo continuo del distrito escolar.

El maestro bajo esta categoría desarrollara el *Plan Individual de Desarrollo Profesional* con apoyo del director de escuela y del distrito escolar. En el caso de los directores de escuela, también se requiere un *Plan Individual de Desarrollo Profesional* que se desarrollara con el apoyo del personal del distrito escolar. Este plan contempla un mínimo de 35 horas al año (70 horas en dos años) de desarrollo profesional, que se evidenciara a través de diferentes modalidades y que atendera las áreas de oportunidad identificadas en el instrumento de evaluación.

El distrito escolar ofrecera apoyo y seguimiento a las actividades de desarrollo profesional sugeridas en el *Plan Individual de Desarrollo Profesional*.

Maestros y directores con ejecución mínima en la evaluación sumativa recibirán una advertencia escrita por parte del evaluador, conforme a lo establecido en el Artículo XII, inciso (C), sobre los Niveles de Ejecución para Maestros y Directores de Escuelas y la Acción Personal Correspondiente. Luego de recibir la advertencia escrita, estos tendrán la oportunidad de mejorar su ejecución de tal forma que puedan alcanzar al menos un nivel de ejecución competente. Si aun así este personal docente permanece por dos años consecutivos en el nivel mínima, será referido a la División Legal para la acción de personal correspondiente, que en este caso constituirá una amonestación escrita. El distrito escolar y el director de escuela, junto al evaluado, revisarán el *Plan*

Individual de Desarrollo Profesional e incluiran intervenciones que propendan al mejoramiento profesional. En el caso del director de escuela, el distrito escolar revisara el *Plan Individual de Desarrollo Profesional* e incluire intervenciones que apoyen su mejoramiento profesional. Si aun asi el evaluado se mantiene en el nivel de ejecucion minima por tres anos consecutivos , sera referido a la Division Legal.

El evaluador procedera a recopilar la evidencia que sustente los hechos y la enviara a la Division Legal para el proceso administrativo correspondiente . De probarse que, en efecto, el evaluado se ha mantenido consecutivamente en este nivel de ejecucion por los ultimos tres (3) anos, procedera a una suspension de empleo y sueldo por un (1) ano. Una vez reinstalado, debera presentarse al distrito escolar para la evaluacion y la redaccion del *Plan Individual de Desarrollo Profesional*, en coordinacion con el superintendente escolar y el director de escuela.

1. Nivel de Ejecución Inadecuado

Serán clasificados en este nivel de ejecución aquellos maestros y directores que obtengan en su evaluación sumativa 69 % o menos. Las ejecutorias de este personal demuestran deficiencias significativas en las expectativas e indicadores incluidos en el instrumento de evaluación. Este personal docente demuestra carencia en las destrezas y las habilidades necesarias para ser un maestro o director de escuela efectivo, y dicha carencia afecta su habilidad para desempeñarse adecuadamente .

El maestro bajo esta categoría desarrollara el *Plan Individual de Desarrollo Profesional* con apoyo del director de escuela y del distrito escolar. En el caso de los directores de escuela también se requiere un *Plan Individual de Desarrollo Profesional* que desarrollara con el apoyo del personal del distrito escolar. Este plan contempla un mínimo de 40 horas al año (80 horas en dos arias) de desarrollo profesional, que se evidenciara a través de diferentes modalidades y que atendera las áreas de oportunidad identificadas en el instrumento de evaluación .

El DEPR propiciara que este personal docente reciba apoyo y asesoria de parte de los maestros o directores de su misma escuela o del distrito, que hayan sido clasificados con un nivel de ejecución ejemplar y que exceden las expectativas. Este personal docente recibira una advertencia escrita por parte del evaluador, conforme a lo establecido en el Reglamento para Establecer las Normas y Procedimientos del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente en el Artículo XII, incise (C) sobre los Niveles de Ejecución para Maestros y Directores de Escuelas y la Acción del Personal Correspondiente. Además , el evaluador debera recopilar la informacion pertinente y la enviara a la Division Legal para que proceda a la amonestacion escrita. El distrito escolar y el

director de escuela, junto al evaluado, revisaran el *Plan Individual de Desarrollo Profesional* e incluirán intervenciones que propendan al mejoramiento profesional. En el caso del director de escuela, el distrito escolar revisará el plan e incluirá intervenciones que apoyen al mejoramiento profesional.

Si el maestro y/o el director persisten en mantener un **nivel de ejecución inadecuado** por tres años consecutivos, este será referido a la División Legal. El evaluador será responsable de recopilar la evidencia que sustente los hechos y la enviará a dicha oficina para el proceso administrativo correspondiente. De probarse que, en efecto, el personal docente se ha mantenido consecutivamente en este nivel de ejecución por los últimos tres años, la autoridad nominadora procederá a la destitución de este evaluado.

El DEPR podrá tomar acciones de personal, incluyendo medidas disciplinarias, conforme a las disposiciones de las leyes y los reglamentos aplicables, para atender las áreas de oportunidad identificadas en el instrumento de evaluación que apoyen a mejorar las prácticas didácticas en beneficio del aprovechamiento académico de los estudiantes.

El proceso de desarrollo de los planes se realizará a través de la plataforma electrónica para administrar el desarrollo profesional del personal docente. Será responsabilidad del maestro y del director, respectivamente, cumplir con este proceso. Incumplir con la implantación del *Plan Individual de Desarrollo Profesional* será causa suficiente para una destitución y el evaluador tendrá la obligación de presentarse a la División Legal de DEPR a prestar declaración jurada ante un investigador. Junto a dicha declaración jurada, deberá evidenciar y documentar todas las gestiones realizadas con el evaluado, para que el personal de la División Legal tome la acción correspondiente.

FRECUENCIA DE LAS EVALUACIONES AL PERSONAL DOCENTE

La frecuencia de las evaluaciones a los directores de escuela y de los maestros se llevará a cabo de la siguiente forma:

A. Personal docente de reciente nombramiento (primer año contratado por el DEPR)

Este personal se evaluará anualmente. Los facilitadores docentes del distrito escolar ofrecerán apoyo continuo para asegurar que se obtengan los resultados deseados en el desempeño de sus prácticas didácticas. Este personal participará del programa de inducción del DEPR. Además, anualmente desarrollará el *Plan Individual de Desarrollo Profesional*, considerando las áreas de oportunidad identificadas en la evaluación sumativa y de acuerdo con su nivel de ejecución.

B. Personal docente con estatus transitorio, probatorio o acogidos a Carrera Magisterial

Este personal será evaluado anualmente bajo el ciclo completo de visitas y pasos. Además, desarrollará anualmente el *Plan Individual de Desarrollo Profesional*, considerando las áreas de oportunidad identificadas en la evaluación sumativa y de acuerdo con su nivel de ejecución.

C. Personal docente con permanencia

1. Primer año de implementación del ciclo de evaluación:

Todo el personal docente se evaluará utilizando el ciclo completo de visitas y pasos, y se requiere que cumpla con la implementación del *Plan Individual de Desarrollo Profesional*, diseñado según los resultados de su evaluación sumativa.

2. Segundo y tercer año de implementación del sistema de evaluación:

a) Nivel de ejecución **ejemplar o competente**: redactarán el *Plan Individual de Desarrollo Profesional* y anualmente recibirán visitas de observación formativas, la evaluación sumativa se hará cada dos años.

b) Nivel de ejecución **minima o inadecuado**: desarrollarán el *Plan Individual de Desarrollo Profesional* por dos años para completar el ciclo de evaluación; anualmente se revisarán el progreso y el mejoramiento. Este personal se evaluará anualmente por medio de la evaluación sumativa.

CICLO DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL MAESTRO

2. Presentación y Orientación del Proceso de Evaluación y la Rubrica

Los directores de escuela, en colaboración con el personal del distrito escolar, ofrecerán la reunión de orientación durante los primeros días del curso escolar. El director de escuela es responsable de orientar de forma inmediata a los maestros que se nombren con posterioridad a estas reuniones de inicio.

El propósito de esta orientación es discutir con los maestros el ciclo de evaluación, los documentos de apoyo, las rubricas de evaluación, establecer el calendario de visitas y clarificar dudas o preocupaciones que puedan surgir sobre el proceso de evaluación. Durante estas reuniones, los maestros recibirán el calendario de visitas, según el plan del director de escuela, alineado al ciclo del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente.

2. Visita de observación formativa

De acuerdo con el calendario establecido durante las orientaciones, el director de escuela realizara las visitas en colaboración con el personal docente del distrito escolar. En aquellas escuelas con 40 maestros o mas, el superintendente auxiliar colaborara con los directores de escuelas en las visitas de observación. El propósito de estas visitas (que incluyen las visitas de preobservación, las de observación o las de seguimiento al maestro) es identificar las áreas de fortalezas y proveer apoyo académico en áreas de oportunidad identificadas durante estas. Además, los facilitadores de la docencia del distrito realizaran visitas de observación, según las áreas de oportunidad identificadas a nivel de escuela. Las visitas de observación se registraran en la plataforma electrónica del Sistema de Apoyo y Monitoreo Académico (SAMA).

3. Reunión posobservación formativa

Se llevara a cabo dentro de los próximos cinco (5) días laborables, a partir de la visita de observación. El propósito de esta visita es discutir con el maestro las observaciones y los hallazgos de su ejecución profesional, ofrecer retroalimentación, y discutir áreas de fortaleza y de oportunidad de mejoramiento profesional. Las visitas de seguimiento, al igual que las visitas de posobservación, solo se llevaran a cabo de ser necesarias.

4. Visita de evaluación

El director de escuelas evaluara al maestro, utilizando la rubrica de evaluación, adjudicando las puntuaciones según las evidencias presentadas en cada indicador. Se utilizan las rubricas en las dimensiones de **Docencia**, **Desarrollo profesional** y **Deberes y responsabilidades**. En las escuelas con mas de 40 maestros, el superintendente auxiliar colaborara con el director de escuela en el proceso de evaluación del maestro. Una vez finalizada la evaluación en las tres dimensiones, se genera la evaluación sumativa.

5. Reunión de Evaluación Sumativa

En esta reunión se discute el por ciento de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones evaluadas: **Docencia**, **Desarrollo profesional**, y **Deberes y responsabilidades**. Esta reunión se llevara a cabo en o antes del mes de mayo del año en curso. De surgir una razón de peso, este periodo podría extenderse, según autorizado por la Oficina de Evaluación Docente.

La evaluación del maestro culmina con la adjudicación de la dimensión **Crecimiento Académico** de sus estudiantes. Este proceso se realiza de forma automática a través de la plataforma electrónica del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente (SALEPD) el cual, a su vez, clasifica y otorga el nivel de ejecución del docente.

El maestro podrá acceder los resultados de su evaluación sumativa a través de la plataforma electrónica de SALEPD. La evaluación debe ser firmada electrónicamente para completar el proceso. En caso de no estar de acuerdo con esta, el maestro debe solicitar una reunión con el director de escuela correspondiente para aclarar las dudas sobre el proceso. Los directores de escuela, en consulta con los consejos escolares, organizarán comités de evaluación constituidos, en parte, por maestros permanentes de reconocida experiencia. El director de escuela se reunirá con el comité de evaluación para presentar las áreas de prioridad de los maestros y formularán recomendaciones sobre programas de capacitación profesional o de educación continua para el mejoramiento de la docencia en sus escuelas.

6. Redacción del Plan Individual de Desarrollo Profesional

Durante el inicio del curso escolar, el director de escuela coordinará una reunión con los maestros para: discutir los resultados finales de la evaluación y su nivel de ejecución, identificar las áreas de oportunidad y redactar el *Plan Individual de Desarrollo Profesional*. Este plan se implementa y coordina desde la escuela con el apoyo correspondiente del distrito escolar y los programas académicos. Como responsabilidad institucional, el DEPR conformará el Instituto de Desarrollo Profesional del DEPR el cual estará a cargo de llevar a cabo las iniciativas de desarrollo profesional a nivel isla, enfocadas en el mejoramiento de las mejores prácticas en la instrucción, en el manejo de la política pública del DEPR y dirigidas a mejorar el aprovechamiento académico de los estudiantes.

CICLO DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL DIRECTOR DE ESCUELA

En el caso de los directores de escuela, el ciclo del sistema de apoyo al liderazgo efectivo será como se describe continuación:

1. Presentación y Orientación del Proceso de Evaluación y la Rubrica

El superintendente de escuela, en colaboración con el personal del distrito escolar, ofrecerá a los directores de escuela las reuniones de orientación, durante los primeros días del inicio del curso escolar. El superintendente de escuela es responsable de orientar de forma inmediata a los directores que se nombren con posterioridad a estas reuniones de inicio.

El propósito de esta orientación es discutir con los directores de escuela el ciclo de evaluación, los documentos de apoyo, las rubricas de evaluación, establecer el calendario de visitas y clarificar dudas o preocupaciones que puedan surgir sobre el proceso de evaluación. Durante estas reuniones, los directores de escuela recibirán el calendario de visitas, alineado al ciclo del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente.

2. Visita de observación formativa

De acuerdo con el calendario establecido durante las orientaciones, el superintendente auxiliar de evaluación, cumplimiento y apoyo técnico, o el delegado en el distrito, de acuerdo con la necesidad de servicios, realizará las visitas para ofrecer apoyo técnico en las áreas administrativas. El propósito de estas visitas incluye la observación de la ejecución del director escolar para identificar fortalezas y proveer apoyo técnico en las áreas de oportunidad identificadas. Las visitas de observación se registrarán en la plataforma del Sistema de Apoyo y Monitoreo Académico (SAMA).

3. Reunión posobservación formativa

Se llevará a cabo dentro de los próximos cinco (5) días laborables, a partir de la visita de observación. El propósito de esta visita es discutir con el director de escuela las observaciones y los hallazgos de su ejecución profesional. Esto, con el propósito de ofrecer retroalimentación, y discutir áreas de fortaleza y de oportunidad de mejoramiento. Las visitas de seguimiento, al igual que las visitas de posobservación, solo se llevarán a cabo de ser necesarias.

4. Visita de evaluación

El superintendente de escuelas, por delegación expresa del secretario, evaluará al director de escuelas utilizando la rúbrica de evaluación y adjudicando las puntuaciones, según las evidencias presentadas en cada indicador. Se utilizará la rúbrica en las tres dimensiones del director de escuela: **Lider educativo y analista de/ crecimiento académico, Administrador y Desempeño organizacional y ético**. Una vez finalizada la evaluación en las tres dimensiones, se genera la evaluación sumativa.

5. Reunión de Evaluación Sumativa

En esta reunión se discute el por ciento de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones evaluadas: **Lider educativo y analista de/ crecimiento académico, Administrador y Desempeño organizacional y ético**. El superintendente de escuela debe realizar esta reunión en o antes del mes de mayo del año en curso.

La evaluación del director de escuela culmina con la adjudicación de la dimensión **Crecimiento Académico** de todos sus estudiantes. Este proceso se realizará de forma automática a través de la plataforma electrónica del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente (SALEPD) el cual, a su vez, clasifica y otorga el nivel de ejecución del docente.

El director de escuela podrá acceder los resultados de su evaluación sumativa a través de la plataforma electrónica de SALEPD. La evaluación debe ser firmada electrónicamente para completar el proceso. En caso de no estar de acuerdo con esta, el director debe solicitar una reunión con el superintendente de escuela correspondiente para clarificación adicional del proceso.

6. Redacción del Plan Individual de Desarrollo Profesional

Durante el inicio del curso escolar, el Superintendente de escuela coordinará con el director de escuelas la reunión para discutir los resultados finales de la evaluación. El propósito de esta reunión es discutir sobre su nivel de ejecución e identificar las áreas de oportunidad, según la evaluación sumativa, para la redacción del *Plan Individual de Desarrollo Profesional*.

Este plan se redacta y se implementa con la participación del director de escuelas, los superintendentes de escuela, los superintendentes auxiliares del distrito escolar y los programas académicos. El desarrollo profesional es un proceso inclusivo, pertinente, que responde a las necesidades de todos los sectores, con el objetivo de que los docentes continúen desarrollando sus competencias y sean altamente efectivos en su desempeño laboral. El DEPR ha adoptado un modelo con enfoque andragógico para facilitar el desarrollo profesional de los docentes. En él se concibe el desarrollo profesional como el indicador de logro de la participación de los docentes en un ciclo en el cual se interconectan, de forma dinámica y sistémica, tres procesos fundamentales: 1) la educación en servicio, 2) la reflexión didáctica y 3) la evaluación del desarrollo profesional. Su propósito es ofrecer opciones a los docentes para apoderarlos de su desarrollo profesional y para actualizar y fortalecer su efectividad, teniendo en consideración su influencia en el aprendizaje de los estudiantes. El modelo de desarrollo profesional con las respectivas actividades se encuentra en la carta circular de desarrollo profesional.

Modelo de Crecimiento

El modelo de crecimiento que utiliza el DE para adjudicar el por ciento de crecimiento de aprovechamiento de los estudiantes al personal docente se conoce como la Tabla de Matriz de Transición para los grados evaluados con pruebas estandarizadas y para las materias y los grados en los que se usará la Meta Nacional.

Este modelo de crecimiento permite que los datos de crecimiento del estudiante sean incorporados de una manera significativa en la evaluación de los maestros y los directores de las escuelas. Los valores de crecimiento académico, definidos a través de la Matriz de Transición del DEPR, serán utilizados en la evaluación de todos los

educadores , incluyendo 1) los maestros que enseñan múltiples materias y 2) los maestros que comparten la responsabilidad para los subgrupos de estudiantes aprendices de español como segundo idioma e inmigrantes, y estudiantes de Educación Especial.

La adjudicación de puntuaciones varía de acuerdo con la determinación del subnivel de crecimiento: *alto*, *mediano* y *bajo*. Si el estudiante se mantiene en un nivel de crecimiento *avanzado alto* durante el año, se le adjudica al maestro la puntuación máxima (6 puntos) de la tabla de valores.

Con el propósito de determinar la proporción del indicador del crecimiento académico de las estudiantes, el DEPR clasifica a los maestros en dos grupos, dependiendo de las materias y los grados que impactan. El primer grupo corresponde a los maestros que enseñan grados y materias examinadas con pruebas estandarizadas; el otro grupo, a los maestros que enseñan grados y materias que **no** participan de la administración de las pruebas estandarizadas.

Indicador de crecimiento académico

El progreso académico del estudiante se mide a través de la diferencia entre los puntajes a escala del año corriente y el año anterior. Los puntajes a escala en cada una de las materias se clasifican en 10 niveles, los cuales se muestran en las marginales de la Tabla 3. Luego de clasificar los puntajes a escala, de acuerdo al progreso evidenciado al cruzar los 10 niveles de los puntajes a escala del año anterior con los del año corriente, se asignan valores entre 0 y 6. Por ejemplo, a un estudiante que en una materia dada en año anterior obtuvo un desempeño "*Low Pre-Basic*" y en el año corriente puntúa en el nivel "*High Basic*", se le adjudican 4 puntos. Así sucesivamente se asignan los valores del indicador de progreso académico, que se toman en cuenta en la evaluación de maestros y directores de escuelas. En el caso de los directores de escuelas, esta parte de la evaluación se basa en el crecimiento académico de todos los estudiantes de la escuela en la que trabaja.

Las dimensiones de la rúbrica del personal docente se dividen de la siguiente forma: tres (3) dimensiones relacionadas con la ejecución del personal docente que realiza tareas relacionadas a su puesto, y una (1) cuarta dimensión que corresponde a la adjudicación del crecimiento de las estudiantes o la Meta Nacional en la evaluación sumativa.

El 85 % de la puntuación de la evaluación del personal docente se basa en las tres dimensiones de la efectividad del personal, y cada una de las tres medidas tiene un peso específico que indica su proporción dentro del 85 % de la puntuación de evaluación. El 15 % de la puntuación de la evaluación de las docentes se adjudicará según los resultados.

Tabla 1

Matriz de Transición de/ DEPR para adjudicar META-PR

MEI/PR Transition Table-Growth Indicator Structure

| Year One | Year Two | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | Low Pre-Basic (1.1) | High Pre-Basic (1.2) | Low Basic (2.1) | Mid Basic (2.2) | High Basic (2.3) | Low Proficient (3.1) | Mid Proficient (3.2) | High Proficient (3.3) | Low Advanced (4.1) | High Advanced (4.2) |
| Low Pre-Basic (1.1) | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved | Improved | Significantly Improved | Significantly Improved | Significantly Improved | Significantly Improved | Significantly Improved |
| High Pre-Basic (1.2) | Slightly Regressed | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved | Improved | Significantly Improved | Significantly Improved | Significantly Improved | Significantly Improved |
| Low Basic (2.1) | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved | Improved | Significantly Improved | Significantly Improved | Significantly Improved |
| Mid Basic (2.2) | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved | Improved | Significantly Improved | Significantly Improved |
| High Basic (2.3) | Regressed | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved | Improved | Significantly Improved |
| Low Proficient (3.1) | Significantly Regressed | Regressed | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved | Improved |
| Mid Proficient (3.2) | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Regressed | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved |
| High Proficient (3.3) | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Regressed | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved |
| Low Advanced (4.1) | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Regressed | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Slightly Improved |
| High Advanced (4.2) | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Regressed | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained |

Tabla 2

Matriz de Transición de/ DEPR para adjudicar META-PR Alternativa

PPEA Transition Table Growth Indicator Structure

| Year One | Year Two | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | Low Pre-Basic (1.1) | High Pre-Basic (1.2) | Low Basic (2.1) | Mid Basic (2.2) | High Basic (2.3) | Low Proficient (3.1) | Mid Proficient (3.2) | High Proficient (3.3) | Low Advanced (4.1) | High Advanced (4.2) |
| Low Pre-Basic (1.1) | Maintained | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved | Improved | Significantly Improved | Significantly Improved | Significantly Improved | Significantly Improved |
| High Pre-Basic (1.2) | Maintained | Maintained | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved | Improved | Significantly Improved | Significantly Improved | Significantly Improved |
| Low Basic (2.1) | Slightly Regressed | Maintained | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved | Improved | Significantly Improved | Significantly Improved | Significantly Improved |
| Mid Basic (2.2) | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Maintained | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved | Improved | Significantly Improved |
| High Basic (2.3) | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Maintained | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved | Improved |
| Low Proficient (3.1) | Regressed | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Maintained | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved | Improved |
| Mid Proficient (3.2) | Regressed | Regressed | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Maintained | Maintained | Slightly Improved | Slightly Improved |
| High Proficient (3.3) | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Regressed | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Maintained | Maintained | Slightly Improved |
| Low Advanced (4.1) | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Regressed | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Maintained | Maintained |
| High Advanced (4.2) | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Significantly Regressed | Regressed | Regressed | Slightly Regressed | Slightly Regressed | Maintained | Maintained |

Tabla 3: Tabla de Transición de la META- PR: Estructura de Va/ores

| Año Uno | Años | | | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|------------------|----------------------|------------------|---------------|---------------|
| | Bajo Pre-Básico | Alto Pre-Básico | Baja Básico | Moderado Básico | Alto Básico | Bajo Proficiente | Moderado Proficiente | Alto Proficiente | Bajo Avanzado | Alto avanzado |
| | (1,1) | (1,2) | (2,1) | (2,2) | (2,3) | (3,1) | (3,2) | (3,3) | (4,1) | (4,2) |
| Bajo Pre-Básico (1,1) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Alto Pre-Básico (1,2) | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Bajo Básico (2,1) | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Alto Básico (2,2) | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 |
| Bajo Proficiente (3,1) | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 |
| Moderado Proficiente (3,2) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 |
| Alto Proficiente (3,3) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 | 6 | 6 |
| Bajo Avanzado (4,1) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 6 |
| Alto Avanzado (4,2) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 |

Tabla 4: Adjudicar el por ciento de crecimiento academico de los estudiantes, a maestros con META-PR v Meta Nacional

| Dimension | Numero de ítems | Puntuación Maxima | Peso | |
|------------------------------------------|-----------------|-------------------|-------|------|
| I. Docencia | 5 | 15 | | |
| | 6 | 18 | | |
| | 5 | 15 | | |
| | 1 | 3 | | |
| | Subtotal | 17 | | 51 |
| II. Desarrollo profesional | 3 | 9 | 9 % | |
| 111. Deberes v responsabilidades | 8 | 24 | 24 % | |
| Subtotal de la sección | 28 | 84 | 85 % | |
| IV. Crecimiento academico del estudiante | | | | |
| | • Meta Nacional | | 5 | 5 % |
| | • META-PR | | 10 | 10 % |
| Total | | 99 | 100 % | |

Tabla 5: *Adjudicar el por ciento de crecimiento academico de los estudiantes, al maestro con Meta Nacional*

| Dimension | Numero de ítems | Puntuación Maxima | Peso |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|-------|
| I. Oocencia | 5 | 15 | |
| | 6 | 18 | |
| | 5 | 15 | |
| | 1 | 3 | |
| Subtotal | 17 | 51 | 52 % |
| 11. Desarrollo profesional | 3 | 9 | 9 % |
| 111. Deberes y responsabilidades | 8 | 24 | 24 % |
| Subtotal de la sección | 28 | 84 | 85 % |
| IV. Crecimiento academico del estudiante • Meta Nacional | | 15 | 15 % |
| Total | | 99 | 100 % |

Tabla 6: *Adjudicar solamente el 85 % a maestros, correspondiente al desempeño de/ personal docente*

| Dimension | Numero de ítems | Puntuación Maxima | Peso |
|----------------------------------|-----------------|-------------------|-------|
| I. Oocencia | 5 | 15 | 61 % |
| | 6 | 18 | |
| | 5 | 15 | |
| | 1 | 3 | |
| Subtotal de enserianza | 17 | 51 | |
| 11. Desarrollo profesional | 3 | 9 | 11 % |
| 111. Deberes y responsabilidades | 8 | 24 | 28 % |
| Total | 28 | 84 | 100 % |

Tabla 7: *Adjudicar el por ciento de crecimiento académico de los estudiantes, al director de escuela con Meta Nacional*

| Dimensión | Numero de ítems | Puntuación máxima | Peso |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|
| I. El director de escuela como líder educativo y analista del aprovechamiento académico | 9 | 27 | 34.77 % |
| 11. Director de escuelas como administrador | 7 | 21 | 27.05 % |
| III. Desempeño organizacional y ético | 6 | 18 | 23.18 % |
| Subtotal | 22 | 66 | 85 % |
| IV. Meta Nacional | | 12 | 15 % |
| Total | | 78 | 100 % |

Tabla 8: *Adjudicar solamente el 85% al director de escuela, correspondiente a la elección del personal docente*

| Dimensión | Numero de ítems | Puntuación máxima | Peso |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|
| I. El director de escuela como líder educativo y analista del aprovechamiento académico | 9 | 27 | 41 % |
| 11. Director de escuelas como administrador | 7 | 21 | 32 % |
| 111. Desempeño organizacional y ético | 6 | 18 | 27 % |
| Total | 22 | 66 | 100 % |

Vigencia

Esta carta circular entrará en vigor inmediatamente y deroga las disposiciones de cualquier otra norma establecida mediante carta circular o memoranda que entre en conflicto, en su totalidad o en parte, con las disposiciones que mediante la presente se establecen.

Atentamente,



Prof. Rafael Román Meléndez
 Secretario