SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE

Visión

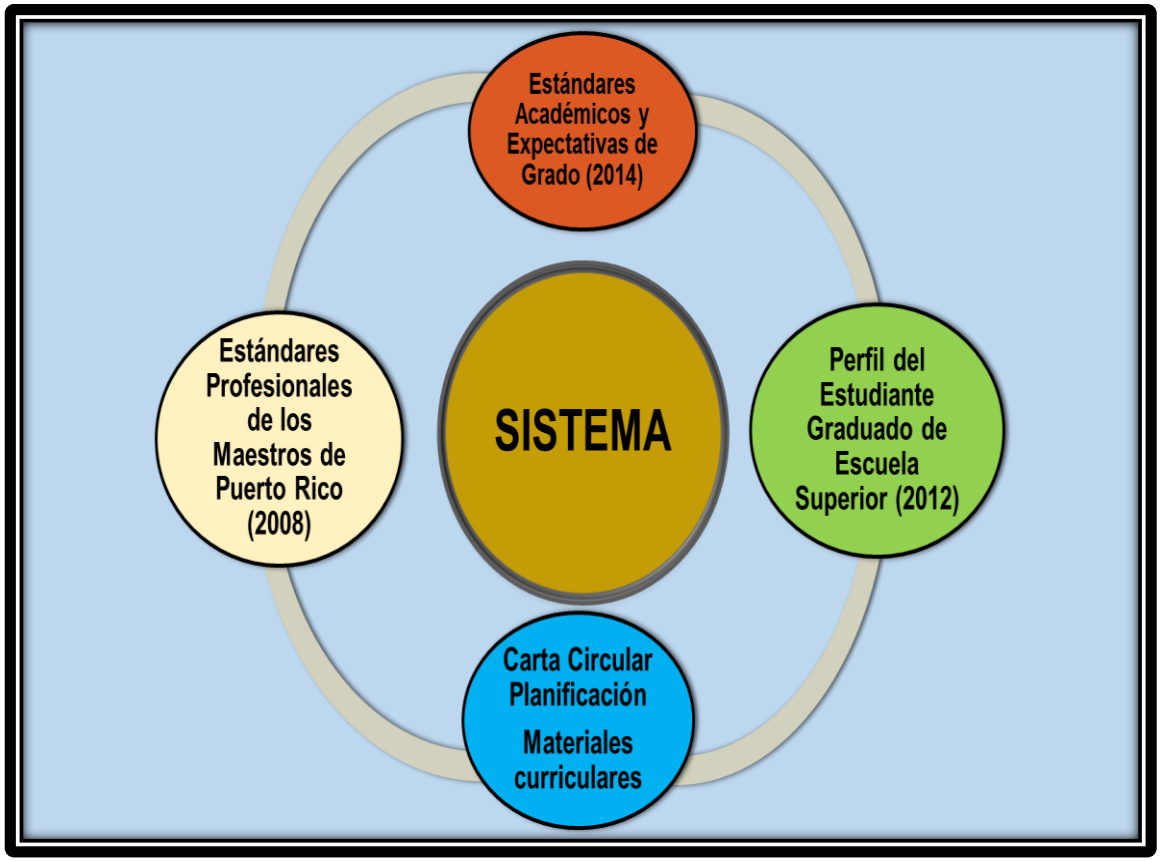
Sabe	Sabe hacer	Sabe ser	Sabe convivir

Estándares Nacionales – WIDA-Mapas Curriculares – Alcance y Secuencia Curricular -S Ideas Grandes- Tareas de Desempeño- Metas de Adquisición y Transferencia- Planificación inversa- Estrategias con Base Científica- PCEA- Assessment y Evaluación- Prek-16- PEAU- Informe de ingreso y permanencia en la Universidad- Reconfiguración de Niveles- Integración de la familia y comunidad- Modelo Sistémico de Integración Ciudadana- Aprendizaje en Servicio Comunitario- Exploración Ocupacional- Contacto Verde- Modelo Ecléctico de Comunidades Profesionales de Aprendizaje- Escuelas residenciales- Montessori- Escuelas Especializadas- Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo- SAMA- Guías de Implementación- Red de Apoyo Diferenciado- Nuevos Diseños Nivel Central- Reconceptuación de los distritos- Sana Administración Fiscal- Políticas Pública académicas y administrativas- Equidad de Género- Marcos Curriculares , entre otros.

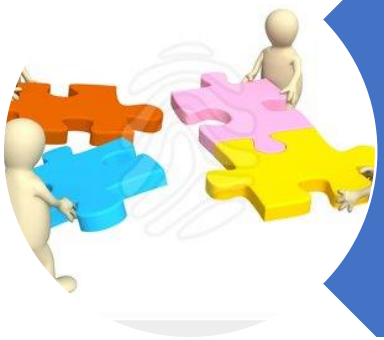
Meta

- La meta del DEPR es tener un sistema efectivo de evaluación del personal docente:
    - riguroso
    - transparente
    - equitativo que resulte en el crecimiento en la ejecución del estudiante.

Documentos Normativos



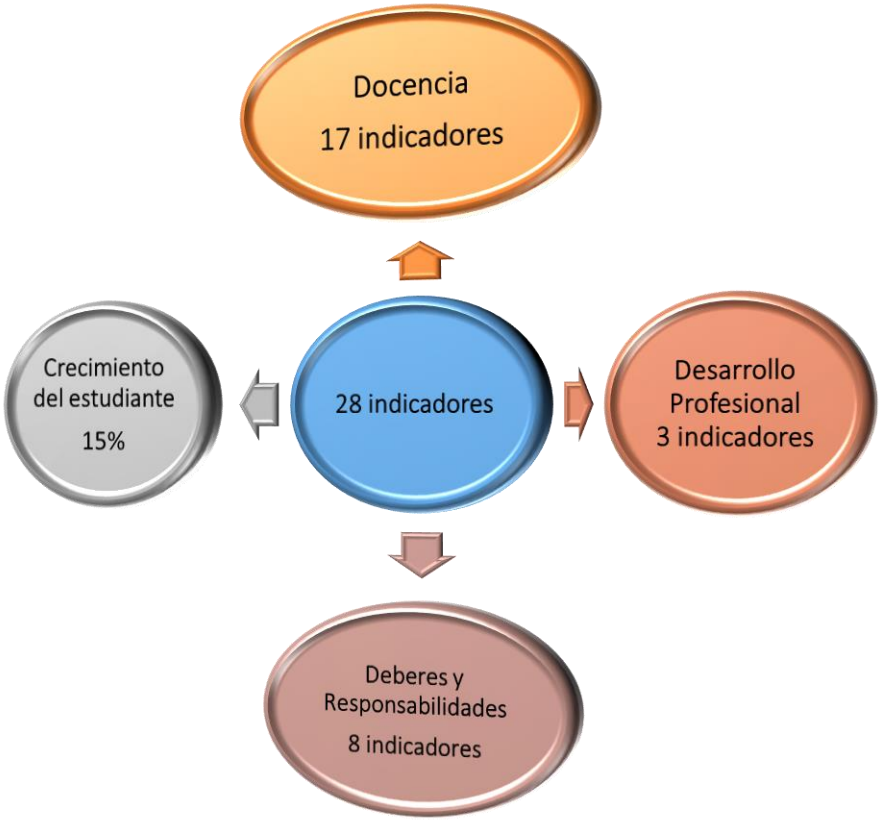
Criterios de excelencia para los maestros y directores de escuela



Los Estándares Profesionales del Maestro

Perfil del Director de Escuela

Dimensiones de la rúbrica del maestro



Dimensiones de la rúbrica del director de escuelas

22 indicadores

- El director de escuela como líder educativo y analista del crecimiento académico
  9 indicadores
- Director de escuela como administrador
  7 indicadores
- Desempeño organizacional y ético
  6 indicadores
- Crecimiento del estudiante

Maestros que se le adjudicará el 10% de crecimiento de los estudiantes con los resultados de META PR y un 5% de Meta Nacional:

- Educación Montessori
- Español, Matemáticas, Inglés de 4to, 5to, 6to, 7mo y 8vo grado
- Maestros salón recurso de matemáticas y español
- Instituciones Juveniles
- Centros de Educación Especial (Sor Isolina Ferrer entre otros)

Maestros a los que se le adjudicará el 15% de crecimiento de los estudiantes con Meta Nacional:

- Pre escolar
- Kindergarten
- Primer grado
- Segundo y tercer grado
- Español, Matemáticas e Inglés de 3ro, 9no, 10mo, 11mo y 12mo
- Ciencias, Estudios Sociales e Historia en todos los grados
- Educación Física
- Salud
- Bellas Artes
- Cursos Vocacionales
- Cursos Ocupacionales
- Cursos en las escuelas especializadas

Consideraciones generales para asignar el por ciento de crecimiento académico o la Meta Nacional de los estudiantes a Maestros:

- Maestros nombrados por reclutamiento especial se le adjudicará el 10% de crecimiento de los estudiantes de acuerdo a la materia para la cual fue contratado en español, matemáticas o inglés y un 5% de Meta Nacional.
- Maestros que tienen certificados de especialidad y ofrecen la materia de español, matemáticas o inglés y además ofrecen otros cursos se le adjudicará el por ciento de crecimiento en su área de especialidad.

Consideraciones generales para asignar el por ciento de crecimiento académico o la Meta Nacional de los estudiantes a Maestros:

- Maestros que son nombrados por reclutamiento especial se le adjudicará el crecimiento de acuerdo a la materia para la cual fue contratado, español o matemáticas.
- 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.

Consideraciones generales para asignar el por ciento de crecimiento académico o la Meta Nacional de los estudiantes a Maestros:

- Maestros que ocupan puestos en destaque en otras dependencias de la agencia serán evaluados por el supervisor donde estuvo trabajando por más de siete meses (7) consecutivos antes de la administración de las pruebas estandarizadas.
- Maestros ubicados en alguna dependencia de la agencia por medida cautelar serán evaluados por el supervisor donde estuvo trabajando por más de siete (7) meses consecutivos antes de la administración de las pruebas estandarizadas.

Consideraciones generales para asignar el por ciento de crecimiento académico o la Meta Nacional de los estudiantes a Maestros:

- 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 del periodo de administración de las pruebas estandarizadas o la meta nacional.

Consideraciones generales para asignar el por ciento de crecimiento académico o la Meta Nacional de los estudiantes a Maestros:

- Maestros que hayan ofrecido instrucción a los estudiantes por un término menor de siete (7) meses NO se le adjudicará el por ciento del crecimiento del estudiante ni la Meta Nacional. Estos maestros se evaluarán con todos los criterios del instrumento de evaluación de la dimensión de la Docencia, Desarrollo Profesional y Deberes y Responsabilidades.

Maestros de salón especial que atienden estudiantes que toman la prueba META PR ALTERNA se adjudicará el 5% de Meta Nacional y un 10% de crecimiento según la siguiente distribución:

- 6 % de METAPR Alterna
- 2% del Informe de Progreso del PEI
- 2% Tareas de desempeño (ver documento de Indicadores para la evaluación de maestro de salón especial que administra prueba alterna).

Consideraciones generales para asignar por ciento de crecimiento académico o la Meta Nacional de los estudiantes a maestros de salón especial:

- Maestros de salón especial que atienden estudiantes que no participan de las pruebas de medición en las edades de 5-7 años, 14-15 años y 17 años se adjudicará el 5% de Meta Nacional y un 10% de crecimiento según la siguiente distribución:
  - 5 % del Informe de Progreso del PEI
  - 5% por Tareas de Desempeño (ver documento de Indicadores para la evaluación de maestro de salón especial que sus estudiantes **No** participan de las pruebas de medición).

Consideraciones generales para asignar por ciento de crecimiento académico o la Meta Nacional de los estudiantes a Maestros de salón especial:

- Maestros de salón especial que atienden estudiantes que no participan de las pruebas de medición en las edades de Pre escolares de 3-4 años y de 18-21 años se adjudicará el 5% de Meta Nacional y un 10% de crecimiento según la siguiente distribución:
  - 10% Informe de Progreso del PEI (ver documento de Indicadores para la evaluación del maestro de salón especial que No administra pruebas de medición).

Consideraciones generales para asignar por ciento de crecimiento académico o la Meta Nacional de los estudiantes a Maestros de salón especial:

- Los maestros de educación especial que ofrecen pruebas estandarizadas de Evaluación Alterna deben haber estado nombrados en su puesto 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.

Consideraciones generales para asignar el por ciento de crecimiento académico o la Meta Nacional de los estudiantes a Maestros:

- Los maestros de educación especial que ofrecen servicios en salón recurso se le adjudicará el por ciento del crecimiento de los estudiantes que atiende en las materias de español o matemáticas.
- Los maestros de educación física adaptada serán evaluados por el director de escuela donde el maestro atienda 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.

Consideraciones generales para asignar el por ciento de crecimiento académico o la Meta Nacional de los estudiantes a Maestros:

- Se utilizará el número de identificación del sistema TAL (Tiempo, Asistencia y Licencia) del maestro para asignar el por ciento de crecimiento de los estudiantes.
- Los maestros bibliotecarios, trabajadores sociales y consejeros escolares serán evaluados en la segunda fase con la rúbrica correspondientes según el área de especialidad.
- Los maestros que atienden estudiantes en dos escuelas diferentes serán evaluados por el director de su escuela sede.

Directores de escuelas

- En el instrumento de evaluación sumativa del director de escuela, se adjudicará el 15% por ciento del crecimiento académico de todos los estudiantes matriculados en la escuela según los resultados de la meta nacional.
- Los directores de escuela que hayan sido nombrados siete (7) meses o más de forma ininterrumpida en la misma escuela antes de la administración de las pruebas estandarizadas se le adjudicará el por ciento de crecimiento de los resultados de la meta nacional de todos los estudiantes de la escuela.

Directores de escuelas

- Los Directores de escuela que hayan sido nombrados por menos de siete (7) meses de forma ininterrumpida en la misma escuela, NO se adjudicará el por ciento del crecimiento del estudiante, la Meta Nacional. Estos se evaluarán con los criterios del instrumento sin incluir la dimensión de crecimiento del estudiante y la Meta Nacional.
- Los Directores de escuelas que ocupan puestos en destaque en otras dependencias de la agencia serán evaluados por el supervisor donde estuvo trabajando por más de siete meses consecutivos antes de la administración de las pruebas estandarizadas.

Directores de escuelas

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

Ciclo de Evaluación

Ciclo de Evaluación

Presentación y Orientación del Proceso de Evaluación y la Rúbrica

- reunión de orientación durante los primeros días del inicio del curso escolar
- discutir con los maestros el ciclo de evaluación
- entregar el calendario de visitas (maestros 0-3 años de experiencia, transitorios y permanentes).

Visita de observación formativa

- el director de escuela realizará las visitas en colaboración con el personal docente del distrito escolar
- identificar las áreas de fortalezas y proveer apoyo académico
- las visitas de observación se registrarán en la plataforma electrónica del Sistema de Apoyo y Monitoreo Académico (SAMA).

Reunión post-observación formativa

- discutir con el maestro las observaciones y hallazgos de su ejecución profesional
- ofrecer retro - comunicación y discutir áreas de fortalezas y oportunidades.

Ciclo de Evaluación

Visita de evaluación → **Reunión de Evaluación Sumativa** → **Redacción del Plan Individual de Desarrollo Profesional**

- El director de escuelas evaluará al maestro utilizando la rúbrica de evaluación adjudicando las puntuaciones según las evidencias presentadas en cada indicador.
- El Superintendente de escuelas evaluará al director utilizando la rúbrica de evaluación adjudicando las puntuaciones según las evidencias presentadas para cada indicador.

- Director discute con el maestro el por ciento de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones evaluadas
- Accede a los resultados de su evaluación sumativa a través de la plataforma electrónica de SALEPD

- Discutir con los maestros su nivel de ejecución e identificar las áreas de oportunidad según la evaluación sumativa para la redacción del Plan Individual de Desarrollo Profesional.

Modelo de Crecimiento

85%

- tres dimensiones de la efectividad del personal docente

15%

- según los resultados del crecimiento de los estudiantes en las pruebas estandarizadas o la meta nacional.

Meta Nacional 15%

- Todos los docentes que enseñan grados y materias en las cuales no existe prueba estandarizada recibirán el quince (15%) 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 (10%) por ciento en la materia y grado que enseña y un cinco (5%) por ciento en los resultados de español como parte de la implementación de la Meta Nacional.

Escala

Ejemplar

- 90% a 100%

Competente

- 80% a 89%

Mínimo

- 70% a 79%

Inadecuado

- Menos de 69%

Plan Individual de Desarrollo Profesional-Cantidad de horas según el nivel de ejecución

Plan Individual de Desarrollo Profesional (1 año)

- **Ejecución Ejemplar**
  un mínimo de veinticinco (25) horas al año
- **Ejecución Competente**
  un mínimo de (30) horas al año

Plan Individual de Desarrollo Profesional (2 años)

- **Ejecución Mínimo**
  un mínimo de treinta cinco (35) horas al año, (en dos años 70 horas)
- **Ejecución Inadeacuado**
  un mínimo de cuarenta (40) horas al año (en dos años 80 horas)

Frecuencia de las visitas

Personal Docente
de nuevo ingreso
(0 a 3 años en el DEPR)

Serán evaluados anualmente con el ciclo completo de evaluación y la evaluación sumativa

Participarán en el proceso de inducción con apoyo del distrito e Instituto de Desarrollo Profesional

Redactarán anualmente un Plan Individual de Desarrollo Profesional.

Personal Docente con estatus **transitorio** o **probatorio**

Serán evaluados anualmente con el ciclo completo de evaluación y la evaluación sumativa.

Redactarán anualmente el Plan Individual de Desarrollo Profesional

Personal Docente
con estatus **permanente**

1er año de implantación:

- Serán evaluados con el ciclo completo de evaluación y una evaluación sumativa.

2do. y 3er año de implementación:

- Nivel de ejecución ejemplar o competente: desarrollarán anualmente un Plan Individual de Desarrollo Profesional , recibirán una visita formativa anualmente y una evaluación sumativa cada dos (2) años.

- Nivel de ejecución mínimo o inadecuado: Desarrollarán un Plan Individual de Desarrollo Profesional por dos años con apoyo del personal del distrito , tendrán visitas formativas con los pasos del ciclo de evaluación y la evaluación sumativa anualmente.