



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTORICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN



Judith Santos Guisona, Ed. D.
Coordinadora Unidad de
Evaluación Docente

Clarimar Cruz Lergier, M.Ed.
Directora del Instituto para el
Desarrollo Profesional del Maestro

18 - 20 de agosto de 2014
Hotel Intercontinental, Isla Verde

Sistema de Apoyo para el Liderazgo Efectivo del Maestro

Plan de Flexibilidad - Principio 3: Apoyo a la Instrucción y el Liderazgo Efectivo

Desarrollar, adoptar, evaluar e implementar un sistema de apoyo a maestros y directores de escuela para el mejoramiento constante de la enseñanza tomando en consideración el crecimiento académico de todos los estudiantes.

- Identificar las fortalezas y las áreas de reto de cada educador.
- Fortalecer los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- Mejorar la efectividad del maestro y el director de escuela.

Plan de Flexibilidad - Principio 3: Apoyo a la Instrucción y el Liderazgo Efectivo

- ❑ Desarrollar y promover programas de desarrollo profesional según las necesidades y prioridades del docente.
- ❑ Utilizar diversas medidas para evaluar la efectividad de los educadores incluido el crecimiento académico del estudiante.
- ❑ Ciclos de evaluación diferenciados para maestros y directores de escuela, tanto de nuevo ingreso como de experiencia.

Plan de Flexibilidad - Principio 3: Apoyo a la Instrucción y el Liderazgo Efectivo



Siete (7) Principios de Cambio Radical del Modelo de Transformación Escolar

Desarrollo del liderazgo efectivo

Maestros efectivos que demuestran aprovechamiento académico en sus estudiantes

Tiempo extendido e integración de la comunidad

Participación y compromiso de las familias y la comunidad

Enseñanza de rigor basada en estándares

Ambiente de aprendizaje seguro

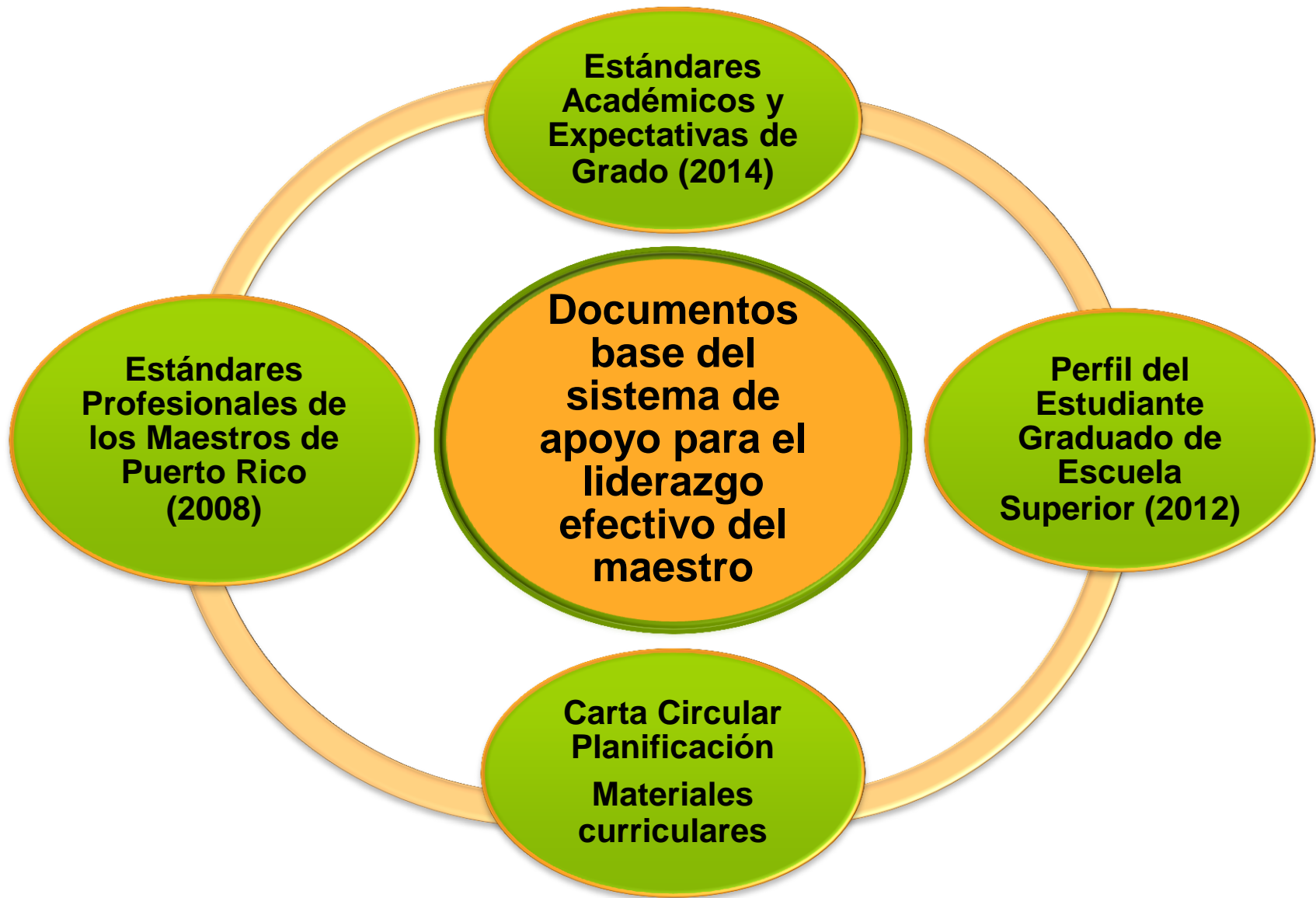
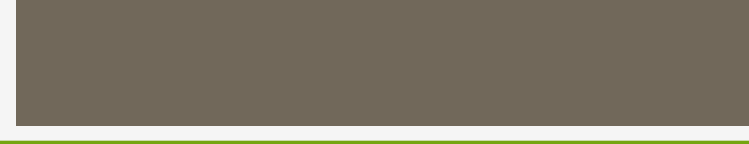
Uso de datos para la toma de decisiones

Objetivos del Sistema de Apoyo al Maestro

- ❑ Asegurar que los estudiantes alcancen las metas académicas utilizando métodos de *assessment* efectivos.
- ❑ Aumentar la calidad de la educación que provee el DEPR a los estudiantes.
- ❑ Establecer la base para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de una comunicación efectiva con los maestros.

Objetivos del Sistema de Apoyo al Maestro

- ❑ Promover el crecimiento y mejoramiento profesional continuo del maestro.
- ❑ Establecer un sistema de evaluación en el que el evaluador y el maestro sean partícipes y contribuyan al mismo.
- ❑ Establecer un sistema para evaluar el desempeño de los maestros y cómo contribuye al mejoramiento del aprovechamiento académico de los estudiantes.





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA PARA ASUNTOS ACADÉMICOS
INSTITUTO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL MAESTRO (INDEPM)



**Estándares Profesionales
de los Maestros de
Puerto Rico**

2008

Estándares Profesionales de los Maestros en Puerto Rico (2008)

E #1. Conocimiento de la asignatura	E #7. Integración de la tecnología
E #2. Conocimiento pedagógico	E #8. Comunicación y lenguaje
E #3. Estrategias instruccionales	E #9. Familia y comunidad
E #4. Ambiente de aprendizaje	E #10. Gestión de información
E #5. Diversidad y necesidades especiales	E #11. Desarrollo profesional
E #6. Evaluación y <i>assessment</i>	

Evaluación como proceso de apoyo al crecimiento y mejoramiento profesional

Permite identificar áreas de crecimiento y oportunidades para que los docentes mejoren sus destrezas y conocimientos por medio de:

- ❑ Autoevaluación y reflexión crítica
- ❑ Trabajo colaborativo con sus colegas para mejorar el currículo, el *assessment*, la instrucción y otras prácticas educativas
- ❑ Investigación en acción

Evaluación como proceso de apoyo al crecimiento y mejoramiento profesional

- ❑ Diseño e implementación piloto de nuevos programas y técnicas de instrucción
- ❑ Análisis de los datos de la escuela y del estudiante para modificar el programa escolar y la instrucción en la sala de clase según las necesidades de los estudiantes y la comunidad escolar en general
- ❑ Otras oportunidades de aprendizaje

Evaluación como proceso de apoyo al crecimiento y mejoramiento profesional

- ❑ Este nuevo proceso de evaluación de los docentes está basado en los Estándares Profesionales de los Maestros.
- ❑ Formaliza el apoyo para el crecimiento profesional continuo de los educadores.
- ❑ Establece metas para el desempeño profesional del docente.
- ❑ Fomenta el cumplimiento de los educadores para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.
- ❑ Provee a los docentes oportunidades para explorar nuevas herramientas, metodologías y enfoques para mejorar la instrucción que promuevan experiencias para una instrucción diferenciada.

Implementación piloto del sistema de apoyo al maestro

2013-2014

- ❑ **Implementación piloto** de los instrumentos de evaluación en las Escuelas Prioridad-SIG (School Improvement Grant).
- ❑ Constitución de comités de asesores y grupos focales para evaluar la implementación del sistema de apoyo (proceso de evaluación, programas de desarrollo profesional y de incentivos).
- ❑ Continuación de la revisión de los reglamentos, documentos normativos y los instrumentos de evaluación.

Implementación piloto del sistema de apoyo al maestro

2014-2015

- ❑ **Implementación piloto** de los instrumentos de evaluación en las Escuelas Excelencia, Enfoque y Prioridad.
- ❑ Continuación de la revisión de los procesos, instrumentos y sistemas que integran el sistema de apoyo para el desempeño profesional.
- ❑ Desarrollo, piloto y revisión de pruebas formativas para las materias y grados no examinados en las PPAA.

Implantación del sistema de apoyo para el liderazgo efectivo del maestro

2015-2016

- ❑ **Implementación** del sistema de apoyo para el liderazgo efectivo del maestro en todas las escuelas del sistema de educación pública.
- ❑ **Todos los maestros serán evaluados.** El nuevo proceso de evaluación de maestros proveerá al educador una visión más completa y detallada de su desempeño para brindarles el apoyo necesario identificando el desarrollo profesional que realmente necesitan.
- ❑ Las medidas de ejecución y crecimiento académico de los estudiantes serán una parte integral del sistema.

Maestros evaluados bajo este proceso

En la implementación piloto del proceso de evaluación del maestro durante el año escolar 2014-2015 serán evaluados todos los maestros de las escuelas bajo la clasificación Prioridad, Enfoque y Excelencia.

Comité de Evaluación del Maestro

El Comité de Evaluación del Maestro, en la implementación piloto del maestro durante el año escolar 2014-2015, estará compuesto por el director de escuela y personal docente administrativo del distrito escolar.

Ciclo de Evaluación del Maestro



Proceso de Evaluación del Maestro

✧ Paso 1: Orientación

- ✓ El director de escuela orientará a todos los maestros sobre el proceso y los instrumentos de evaluación en la reunión del inicio escolar.

✧ Paso 2: Autoevaluación Profesional

- ✓ El maestro tiene hasta diez (10) días laborables, a partir de la orientación, para completar el instrumento de autoevaluación el cual está basado en los estándares profesionales del maestro y las categorías e indicadores del instrumento de evaluación. Luego entregará el mismo al director de escuela.

INSTRUMENTO PILOTO DE AUTOEVALUACIÓN PROFESIONAL DEL MAESTRO PARA LAS ESCUELAS EXCELENCIA, ENFOQUE Y PRIORIDAD 2014-2015

Nombre del maestro: _____ Número del sistema TAL: _____
 Categoría del puesto: _____ Número del puesto: _____
 Materia(s) que enseña: _____ Años enseñando la materia: _____ Años de experiencia como maestro: _____
 Grado(s) que enseña: _____ Cantidad de estudiantes: _____ Cantidad de estudiantes Educación Especial: _____
 Cantidad de estudiantes con Limitaciones Lingüísticas en Español: _____ Preparación Académica: _____
 Escuela: _____ Distrito escolar: _____
 Clasificación de la escuela: _____ Región Educativa: _____
 Fecha: _____

Categoría	Indicadores	Cumplio Totalmente	Cumplio Casi Totalmente	Cumplio Parcialmente	No Cumplio
		3	2	1	0
PLANIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE Y CURRÍCULO	1. En la planificación de la clase utilizo la Guía Semanal del Maestro .				
	2. Diseño la enseñanza de acuerdo al modelo de niveles de profundidad del conocimiento de Norman Webb (2005).				
	3. En la planificación evidencio el uso:				
	✓ Estándares de contenido y expectativas del grado				
	✓ Herramienta de alineación curricular				
	✓ Calendario de secuencia				
	✓ Mapas curriculares				
	✓ Anejos y recursos				
	4. Incorporo prácticas educativas con base científica que redunden en un aprendizaje efectivo para todos los estudiantes.				
5. Desarrollo actividades dirigidas a tender las necesidades particulares de los estudiantes de acuerdo al grado y áreas de contenido correspondiente.					
6. Aplico en la sala de clases el aprendizaje adquirido en las actividades de desarrollo profesional.					
7. Establezco de manera concreta y directa la integración de los temas transversales con los contenido las actividades y el assessment..					
8. Integro los aspectos sociales, éticos y morales de la sociedad actual.					
9. Integro experiencias educativas en colaboración con la biblioteca y otros recursos en la búsqueda, identificación y uso efectivo de la informática disponible que apoyan las gestiones del salón de clases.					

Proceso de Evaluación del Maestro

✧ Paso 3: Visita de pre-observación

- ✓ El director de escuela tiene hasta 30 días laborables, a partir de la entrega de la autoevaluación del maestro, para discutir con el maestro los resultados de la autoevaluación y revisar los documentos normativos e identificar las fortalezas y áreas de oportunidad.

✧ Paso 4: Resumen de intervenciones

- ✓ El director escolar realizará el informe de resumen de intervenciones recomendadas, según la evaluación diagnóstica de los maestros, por materia académica. Luego, tendrá una semana para enviar al distrito escolar y coordinar el apoyo y la asistencia técnica docente.



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

INSTRUMENTO PILOTO PARA LA VISITA DE PRE-OBSERVACIÓN A MAESTROS EN LAS ESCUELAS EXCELENCIA, ENFOQUE Y PRIORIDAD 2014-2015

Nombre del maestro: _____ Número del sistema TAL: _____
Categoría del puesto: _____ Materia(s) que enseña: _____
Número del puesto: _____ Años enseñando la materia: _____ Años de experiencia como maestro: _____
Grado(s) que enseña: _____ Cantidad de estudiantes: _____ Cantidad de estudiantes Educación Especial: _____
Cantidad de estudiantes con Limitaciones Lingüísticas en Español: _____ Preparación Académica: _____
Escuela: _____ Distrito escolar: _____
Clasificación de la escuela: _____ Región Educativa: _____
Fecha: _____

Discutir los resultados de la autoevaluación profesional del maestro y revisar los documentos normativos para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad.

Categorías	Áreas de Fortalezas	Áreas de Oportunidad
Planificación del aprendizaje y currículo		



INSTRUMENTO PILOTO RESUMEN DE INTERVENCIONES RECOMENDADAS SEGÚN EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA DEL MAESTRO POR MATERIA EN LAS ESCUELAS EXCELENCIA, ENFOQUE Y PRIORIDAD 2014-2015

Escuela: _____ Clasificación de Escuela: _____

Distrito: _____ Región Educativa: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Una vez el director finaliza las visitas de pre observación, prepara el resumen de intervenciones y los somete al distrito para que se coordine las visitas de seguimiento a las intervenciones y a las visitas del procesos de evaluación personal del distrito.

Maestro	Materia	Intervenciones recomendadas evaluación diagnóstica
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

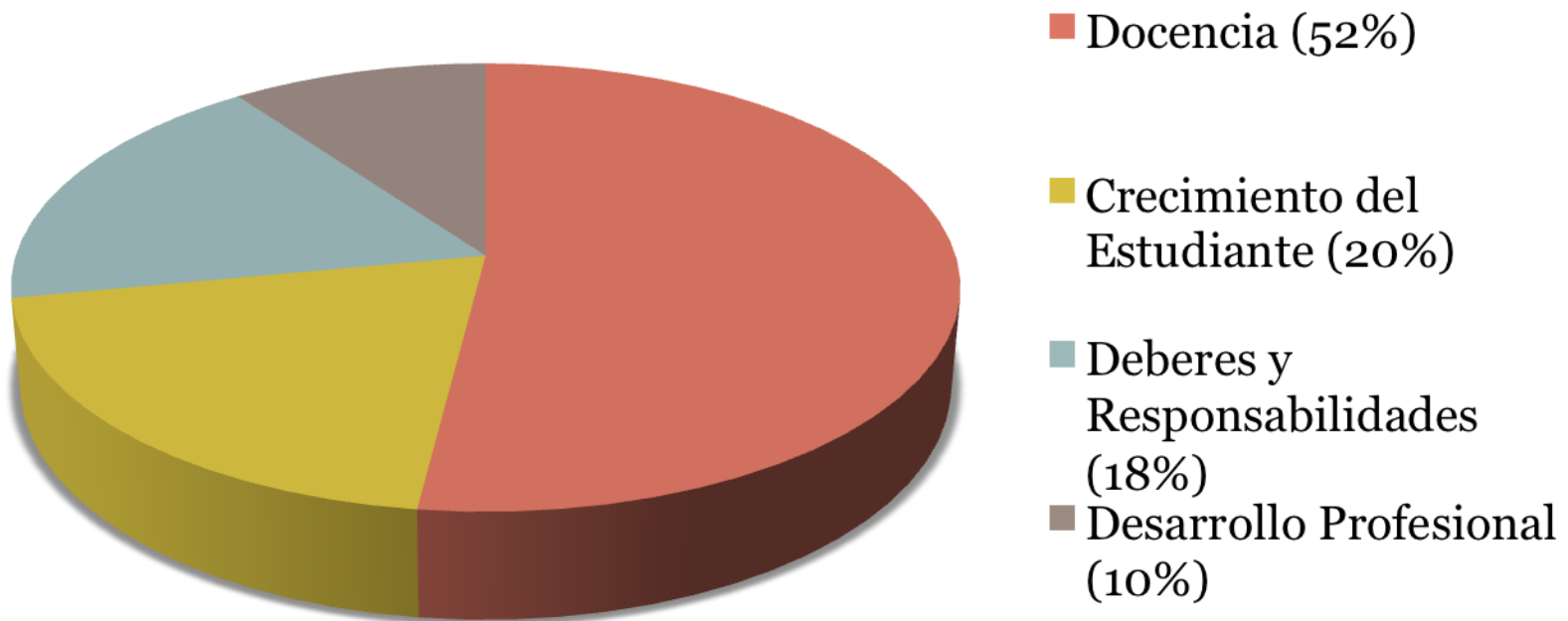
Proceso de Evaluación del Maestro

- ✧ Antes de la visita de observación a la sala de clase el director se preparará y revisará el mapa curricular correspondiente o solicitará al maestro el plan de la clase a observar.
- ✧ **Paso 5: Visita de observación a la sala de clase**
 - ✓ El director de escuela observará en la clase las áreas identificadas como reto y otros aspectos del desempeño profesional del maestro.
 - ✓ Utilizará el instrumento de visita de observación según la categoría junto a la rúbrica para evidenciar la ejecución del maestro.

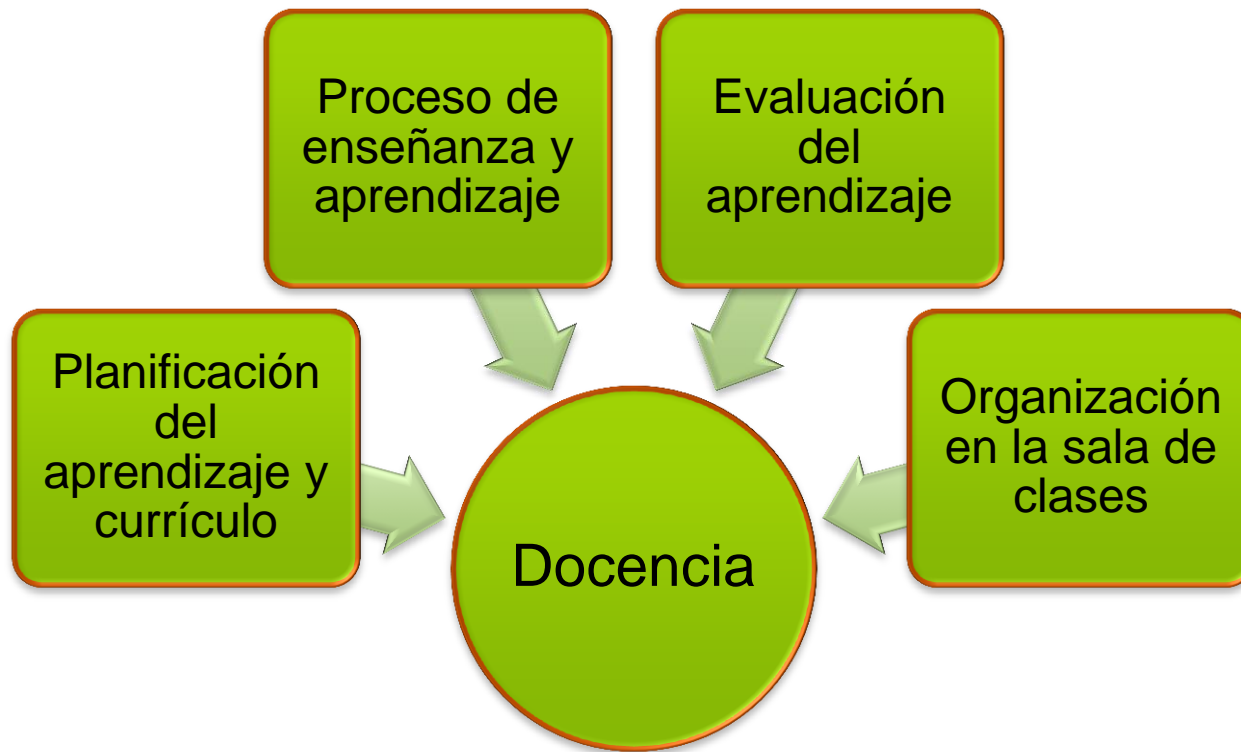
Categorías de la Evaluación del Maestro

La rúbrica del maestro tiene 48 indicadores distribuidos en cuatro (4) categorías :

Distribución de las Categorías



Subdivisiones de la categoría Docencia





INSTRUMENTO PILOTO VISITA DE OBSERVACIÓN A MAESTROS 2014-2015 CATEGORÍA: DOCENCIA

Nombre del maestro: _____ Número del sistema TAL: _____
Categoría del puesto: _____ Número del puesto: _____
Materia(s) que enseña: _____ Años enseñando la materia: _____
Años de experiencia como maestro: _____ Grado(s) que enseña: _____
Cantidad de estudiantes: _____ Cantidad de estudiantes Educación Especial: _____
Cantidad de estudiantes con Limitaciones Lingüísticas en Español: _____ Preparación Académica: _____
Escuela: _____ Distrito escolar: _____
Clasificación de la escuela: _____ Región Educativa: _____

Fecha: _____

Instrucciones: Esta sección de la rúbrica corresponde a la categoría de la Docencia que a su vez se compone de cuatro (4) subcategorías: planificación del aprendizaje y currículo, proceso de enseñanza y aprendizaje, evaluación del aprendizaje y organización en la sala de clases. El director utilizará este instrumento para realizar las visitas a la sala de clases que puede ser una vista durante todo el periodo de la clase o secciones del periodo de la clase. Cada indicador identifica la evidencia que debe presentar el maestro. El director realizará una marca de cotejo en el encasillado que corresponde a la evidencia presentada. Luego, escribirá áreas de retos (necesidad) que requieran recomendaciones o intervenciones y el periodo para realizarla. Es importante que se especifique la intervención y el director pueda dar seguimiento y evidenciar que la misma se llevó a cabo en los términos establecidos.



INSTRUMENTO PILOTO VISITA DE OBSERVACIÓN A MAESTROS 2014-2015 CATEGORÍA: DESARROLLO PROFESIONAL

Nombre del maestro: _____ Número del sistema TAL: _____
Categoría del puesto: _____ Número del puesto: _____
Materia(s) que enseña: _____ Años enseñando la materia: _____
Años de experiencia como maestro: _____ Grado(s) que enseña: _____
Cantidad de estudiantes: _____ Cantidad de estudiantes Educación Especial: _____
Cantidad de estudiantes con Limitaciones Lingüísticas en Español: _____ Preparación Académica: _____
Escuela: _____ Distrito escolar: _____
Clasificación de la escuela: _____ Región Educativa: _____
Fecha: _____

Instrucciones: Esta sección de la rúbrica corresponde a la categoría de desarrollo profesional y tiene seis (6) indicadores a evaluar. El director utilizará este instrumento para observar los aspectos relacionados al desarrollo profesional del maestro. Cada indicador identifica la evidencia que debe presentar el maestro. El director realizará una marca de cotejo en el encasillado que corresponde a la evidencia presentada. Luego, escribirá áreas de retos (necesidad) que requieran recomendaciones o intervenciones y el periodo para realizarla. Es importante que se especifique la intervención y el director pueda dar seguimiento y evidenciar que la misma se llevó a cabo en los términos establecidos.



INSTRUMENTO PILOTO VISITA DE OBSERVACIÓN A MAESTROS 2014-2015 CATEGORÍA: DEBERES Y RESPONSABILIDADES

Nombre del maestro: _____ Número del sistema TAL: _____
Categoría del puesto: _____ Número del puesto: _____
Materia(s) que enseña: _____ Años enseñando la materia: _____
Años de experiencia como maestro: _____ Grado(s) que enseña: _____
Cantidad de estudiantes: _____ Cantidad de estudiantes Educación Especial: _____
Cantidad de estudiantes con Limitaciones Lingüísticas en Español: _____ Preparación Académica: _____
Escuela: _____ Distrito escolar: _____
Clasificación de la escuela: _____ Región Educativa: _____

Fecha: _____

Instrucciones: Esta sección de la rúbrica corresponde a la categoría de deberes y responsabilidades y tiene nueve (9) indicadores a evaluar. El director utilizará este instrumento para observar los aspectos relacionados a los deberes y responsabilidades del maestro. Cada indicador identifica la evidencia que debe presentar el maestro. El director realizará una marca de cotejo en el encasillado que corresponde a la evidencia presentada. Luego, escribirá áreas de retos (necesidad) que requieran recomendaciones o intervenciones y el periodo para realizarla. Es importante que se especifique la intervención y el director pueda dar seguimiento y evidenciar que la misma se llevó a cabo en los términos establecidos.

Proceso de Evaluación del Maestro

✧ Paso 6: Visita de post-observación

- ✓ El director de escuela tiene hasta cinco (5) días laborables, a partir de la visita de observación a la sala de clase, para discutir lo observado.

✧ Paso 7: Visitas de seguimiento

- ✓ El director escolar realizará visitas de observación y post observación adicionales según la necesidad de cada maestro.

Proceso de Evaluación del Maestro

✧ Paso 8: Evaluación sumativa

- ✓ Durante el mes de mayo el director de escuela y el maestro discutirán los resultados de las categorías: docencia, desarrollo profesional y deberes y responsabilidades, que corresponden al 80% de la evaluación total, según las evaluaciones formativas realizadas.
- ✓ Durante el mes de agosto se completará la evaluación sumativa al incluir el 20% correspondiente a la categoría: crecimiento académico del estudiante.

**INSTRUMENTO PILOTO PARA LA EVALUACIÓN DEL MAESTRO CON FUNCIONES DE ENSEÑANZA
PARA LAS ESCUELAS EXCELENCIA, ENFOQUE Y PRIORIDAD 2014-2015**

EVALUACIÓN SUMATIVA

Nombre del maestro: _____ Número de sistema TAL: _____
 Categoría del puesto: _____ Número del puesto: _____
 Materia(s) que enseña: _____ Años enseñando la materia: _____ Años de experiencia como maestro: _____
 Grado(s) que enseña: _____ Cantidad de estudiantes: _____ Cantidad de estudiantes Educación Especial: _____
 Cantidad de estudiantes con Limitaciones Lingüísticas en Español: _____ Preparación Académica: _____
 Escuela: _____ Distrito escolar: _____
 Clasificación de la escuela: _____ Región Educativa: _____

Periodo que comprende esta evaluación: Desde: _____ Hasta: _____

Categoría	Parámetros totales	Puntuación máxima	Peso	Puntuación obtenida	Por ciento (%) de ejecución
A. DOCENCIA					
1. Planificación del aprendizaje y currículo	11	33	52%		
2. Proceso de enseñanza y aprendizaje	9	27			
3. Evaluación del aprendizaje	9	27			
4. Organización en la sala de clases	2	6			
Subtotal	31	93			
B. DESARROLLO PROFESIONAL	6	18	10%		
C. DEBERES Y RESPONSABILIDADES	11	33	18%		
TOTAL	48	144	80%		
D. CRECIMIENTO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE		36	20%		
TOTAL		180	100%		

Nivel de Ejecución:

Ejecución Ejemplar
(100%-95%)

Ejecución Competente
(94%-80%)

Ejecución Mínima
(79%-70%)

Ejecución Inadecuada
(69% o menos)

Observaciones: _____

Maestro: Indique si está de acuerdo o no con el resultado de la evaluación: _____ Si _____ No

Si su respuesta es no, indique su razón: _____

Nombre del maestro: _____ Firma: _____ Fecha: _____

Nombre del director de escuela: _____ Firma: _____ Fecha: _____

Representante del Distrito Escolar: _____ Firma: _____ Fecha: _____

Proceso de Evaluación del Maestro

✧ Paso 9: Nivel de ejecución

Ejecución ejemplar.	Ejecución competente.	Ejecución mínima.	Ejecución inadecuada.
(4)	(3)	(2)	(1)
Un maestro que obtiene una puntuación entre 100% y 95%. Demuestra un desempeño profesional que cumple con las expectativas consistentemente.	Un maestro que obtiene una puntuación entre 94% y 80%. Demuestra un desempeño profesional adecuado pero no consistentemente.	Un maestro que obtiene una puntuación entre 79% y 70%. Demuestra un desempeño profesional que cumple parcialmente con las expectativas.	Un maestro que obtiene una puntuación de 69% o menos. Demuestra deficiencias significativas en las expectativas.

Proceso de Evaluación del Maestro

✧ Paso 9: Nivel de ejecución

- ✓ Los maestros con un nivel de “Ejecución ejemplar” o “Ejecución competente” serán evaluados cada tres (3) años pero anualmente completarán la autoevaluación y una (1) visita administrativa.
- ✓ Los maestros con un nivel de “Ejecución mínima” o “Ejecución Inadecuada” serán evaluados anualmente y pueden requerir visitas/observaciones adicionales.

Proceso de Evaluación del Maestro

✧ Paso 10: Planes individuales de desarrollo profesional

- ✓ **Plan individual de crecimiento profesional:** Los maestros con un nivel de “Ejecución ejemplar” o “Ejecución competente” desarrollarán, junto al director de escuela y personal del distrito escolar, un Plan Individual de Crecimiento Profesional. Este plan tendrá una duración de un (1) año y el maestro tiene que preparar uno anualmente.
- ✓ **Plan individual de mejoramiento profesional:** Los maestros con un nivel de “Ejecución mínima” o “Ejecución inadecuada” desarrollarán, junto al director de escuela y personal del distrito escolar, un Plan Individual de Mejoramiento Profesional. Este plan tendrá una duración de dos (2) años.

Frecuencia de las observaciones Grupo de Maestros A

Este grupo de maestros se compone de: **maestros de nuevo ingreso** (0-3 años de experiencia), **maestros con estatus transitorio o probatorio**, **maestros activos en la carrera magisterial** y **maestros** que trabajan en las escuelas clasificadas como **Escuelas Enfoque o Escuelas Prioridad**.

□ Estos maestros recibirán al menos dos (2) visitas de observación, dos (2) visitas de post-observación y una evaluación sumativa cada año.

Frecuencia de la evaluación y observaciones Grupo de Maestros B

Este grupo de maestros se compone de maestros con más de tres (3) años de experiencia enseñando y que no están incluidos en el Grupo A.

- ❑ **Estos maestros recibirán al menos una (1) visita de observación, una (1) visita de postobservación y una evaluación sumativa cada año.**

Grupos de maestros a evaluar según clasificación de escuelas

Escuelas bajo la clasificación	Evaluar según lo establecido en el grupo A	Evaluar según lo establecido en el grupo B
Prioridad	X	
Enfoque	X	
Excelencia	X	X
Transición	X	X

Beneficios de la Evaluación

Los resultados del proceso de evaluación del DEPR pueden ser utilizados para determinar:

- ✧ desarrollo profesional basado en las áreas de reto identificadas,
- ✧ elegibilidad para premios/incentivos por desempeño profesional,
- ✧ elegibilidad para servir en roles de liderazgo, tanto en la escuela como a nivel de distrito y nivel central,
- ✧ la necesidad de planes individualizados de desarrollo profesional que respondan a las áreas de reto identificadas,
- ✧ otros tipos de apoyo para mejorar el desempeño profesional u obtener reconocimientos.

Implementación Plan Piloto 2014-2015

- ❑ Mes de agosto de 2014- orientación y divulgación en las escuelas participantes.
- ❑ **Durante el año escolar- uso de los instrumentos desarrollados por el DEPR específicamente para este proceso piloto 2014-2015.**
- ❑ Apoyo continuo a las escuelas participantes desde el distrito escolar y el nivel central.
- ❑ Capacitaciones al personal de los distritos escolares que trabajarán en este proceso.
- ❑ Consultas para obtener retrocomunicación que nos indique aquellas áreas a mejorar para tener listos los documentos finales que se utilizarán en el 2015-2016.

Responsabilidades Distrito Escolar

- ❑ Monitorear que durante el año escolar 2014-2015, en todas las escuelas excelencia, enfoque y prioridad, se implemente el piloto del sistema de apoyo para el liderazgo efectivo del maestro.
- ❑ Asegurar que las escuelas utilicen los instrumentos desarrollados por el DEPR para esta implementación piloto 2014-2015.
- ❑ Ofrecer apoyo a los directores de escuela y maestros en el proceso de evaluación según el resumen de intervenciones enviado por el director. Programar calendario de visitas.
- ❑ Designar un contacto que enviará mensualmente, a la Unidad de Evaluación (nivel central), informe relacionado a la implementación piloto del sistema de apoyo al docente. El mismo será utilizado para los informes mensuales sobre el plan de flexibilidad al USDE. (Informe de visitas realizadas, ajuste del calendario de visitas, evidencia de las intervenciones).

INFORMACIÓN ADICIONAL

- ✓ Dra. Judith Santos Guisona
(santosgju@de.gobierno.pr)
- ✓ Prof^a. Clarimar Cruz Lergier
(cruzlc@de.gobierno.pr)
- ✓ Prof. José L. Maldonado Rodríguez
(maldonadorjo@de.gobierno.pr)

Estamos ubicados en la Secretaría Auxiliar de Planificación y Desarrollo Educativo, DEPR, Hato Rey

**NECESITAMOS CIUDADANOS FELICES, CON LAS
COMPETENCIAS REQUERIDAS, QUE ALCANCEN METAS
Y TRANSFORMEN LA SOCIEDAD.
NUESTROS ESTUDIANTES: RAZÓN PARA SER
UN MAESTRO ALTAMENTE EFECTIVO**

