



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Secretaría Auxiliar de Planificación y Desarrollo Educativo

Orientación a directores regionales y ayudantes especiales de los distritos escolares

11 de septiembre de 2014

Sistema de Apoyo y Liderazgo Efectivo del Director de Escuela



Introducción

- El principio 3 del Plan de Flexibilidad requiere un compromiso para implantar un proceso de evaluación que reconozca y realce las fortalezas del director escolar a la vez que identifica y atiende sus áreas de necesidad.
- El DEPR cree que la implantación del Principio 3 del Plan de Flexibilidad es necesaria para poder hacer mejoras significativas en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de sus escuelas.

Cont. Introducción

- Es una excelente oportunidad para crear procesos, procedimientos y sistemas que permitan un progreso continuo a largo plazo.

Objetivos

- Maximizar la eficacia y efectividad del uso de todos los recursos dentro del sistema del DEPR.
- Mejorar la efectividad del director de escuela.
- Proveer oportunidades de desarrollo profesional para los directores de escuela.

Cont. Objetivos

- Establecer el modelo para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje mediante cambios en el liderato educativo de los directores de escuelas.
- Establecer un sistema que muestre la relación entre el trabajo del director de escuela, el desempeño de los maestros, y la ejecución de los estudiantes.
- Servir como la base para las decisiones de personal.

Cont. Objetivos

- Crear un mecanismo para coordinar la práctica de liderato educativo a través de los distritos escolares para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Alinear la ejecución del lider educativo del DEPR con los estándares nacionales para administradores escolares como los estándares del 2008 emitidos por el “Interstate School Leaders Licensure Consortium (ISLIC)”.

Acuerdos

- Diseñar un sistema transparente de evaluación para el director de escuela.
- Implementación de un nuevo sistema de evaluación al director de escuela.
- Proveer apoyo, adiestramiento y mentoría para fortalecer el liderazgo educativo.
- Establecer un sistema de evaluación justo y efectivo que esté vinculado al crecimiento académico de los estudiantes.



Sistema de Apoyo y liderazgo efectivo del Director de Escuela

- Alinea la ejecución del líder educativo con el perfil del director de escuela (2008).
- Provee oportunidades para el desarrollo profesional de los directores de escuela.
- Programa de incentivos

Categorías que comprende el proceso de evaluación del director de escuela

El director de escuela como líder educativo y analista del aprovechamiento académico

El director de escuela como administrador educativo

Desempeño organizacional y ético



CICLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DIRECTOR DE ESCUELA



Paso I: Formación del comité de evaluación

- El ayudante especial a cargo del distrito, 30 días antes del comienzo del año escolar, formará el comité de evaluación.
- Estará compuesto de un máximo de tres (3) superintendentes o superintendentes auxiliares.

Paso 2: Crear calendario de visitas

- El ayudante especial a cargo del distrito, en los primeros sesenta (60) días de trabajo programará y coordinará las visitas al 100% de los directores de escuelas que conforman su distrito.
- 2014-2015 – Escuelas participantes del piloto (enfoque, prioridad y excelencia)

Paso 3: Orientación a los directores de escuelas

- El ayudante especial a cargo del distrito en o antes de sesenta (60) días del comienzo de clases, orientará a los directores de escuelas sobre el procedimiento y los anejos de evaluación.

Paso 4: Autoevaluación

- El director de escuela en o antes de los 10 días después de ser orientado sobre el sistema de evaluación, completará la autoevaluación y la entregará al ayudante especial a cargo del distrito.

Plan de evaluación diagnóstica

(en o antes de quince (15) días a partir de la entrega de la Autoevaluación del director)

- Partiendo de la autoevaluación del director, el comité de evaluación determinará las intervenciones y ofrecerá la asistencia técnica según las áreas de oportunidad.

Paso 5: Visitas de observación

- El comité de evaluación del distrito escolar realizará las visitas de observación al director de escuela.
- El comité dará apoyo con mayor énfasis en la categoría donde el director de escuela haya identificado como área de oportunidad.

Paso 6: Análisis de la información recopilada

- El comité de evaluación en o antes de cinco (5) días después de la visita de observación, se reunirá para analizar los resultados.
- Los evaluadores deben considerar las tres (3) categorías que comprende la rúbrica.

Paso 7: Discusión de los resultados

(en o antes de diez (10) días después de la visita)

- El Superintendente de escuela en coordinación con el ayudante especial a cargo del distrito discutirá con el director de escuela el instrumento de post observación.
- Proveerá recomendaciones que incluirá una descripción de las áreas de fortalezas, necesidades de desarrollo profesional y las áreas de oportunidad para mejorar sus prácticas como líder educativo.

Paso 8: Evaluación sumativa

(80% en mayo y 20% en junio-julio)

- Utilizando el instrumento de evaluación sumativa se determinará el 80% de la evaluación sumativa
- El 20% de la evaluación sumativa será basado en los resultados de las PPAA y PPEA.

Cont. Evaluación sumativa

- Si el director de escuela no está de acuerdo con la evaluación tendrá 10 días después de la discusión para solicitar reunión con el Comité de Evaluación y presentar la evidencia que sustente su apelación.
- El Comité evaluará las evidencias sometidas por el director de escuela y emitirá una determinación.

Paso 9: Planes de desarrollo profesional

Plan de
crecimiento
profesional

Plan de
mejoramiento
profesional

Cont.

Paso 9: Plan de mejoramiento profesional (agosto)

- El comité de evaluación del distrito escolar desarrollará un plan de mejoramiento profesional para los directores de escuela que obtengan nivel de ejecución:

Ejecución Mínima (79%-70%)

Ejecución Inadecuada (69% ó menos)

Cont.

Paso 9: Plan de mejoramiento profesional (agosto)

- Tiene una duración de dos (2) años.
- Será evaluado dos veces al año.
- Pretende ayudar a los directores de escuela a mejorar sus prácticas en las dimensiones exhibidas en el Perfil del Director de Escuela.
- Ofrece mentoría y *coaching* para fortalecer las áreas de oportunidad.

Cont.

Paso 9: Plan de crecimiento profesional

- Lo completarán los directores de escuela que hayan obtenido en su evaluación sumativa una ejecución:

Ejecución ejemplar (100%-95%)

Ejecución competente (94% -80%)

- Será evaluado anualmente.
- Tiene una duración de un (1) año.

Contactos

- ✓ 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)

Secretaría Auxiliar de Planificación y
Desarrollo Educativo