



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN



# SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE 2015-2016

DIVISIÓN DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL  
PERSONAL DOCENTE

Dra. Judith Santos Guisona  
Directora

# Reflexión



# Introducción

- El Plan de Flexibilidad de la Ley ESEA según enmendada, fue re-aprobado para Puerto Rico por un periodo de tres años el pasado 9 de julio.
- El Principio III del Plan de Flexibilidad requiere un compromiso para implantar un proceso de apoyo y evaluación que reconozca y realce las fortalezas del personal docente a la vez que identifica y atiende sus áreas de oportunidad.

# Objetivos de la reunión

## **Se espera que todos los participantes:**

- Comprendan el Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente.
- Reconozcan los pasos para llevar a cabo una evaluación docente.
- Aprecien el valor de un sistema de apoyo para fortalecer el liderazgo docente.

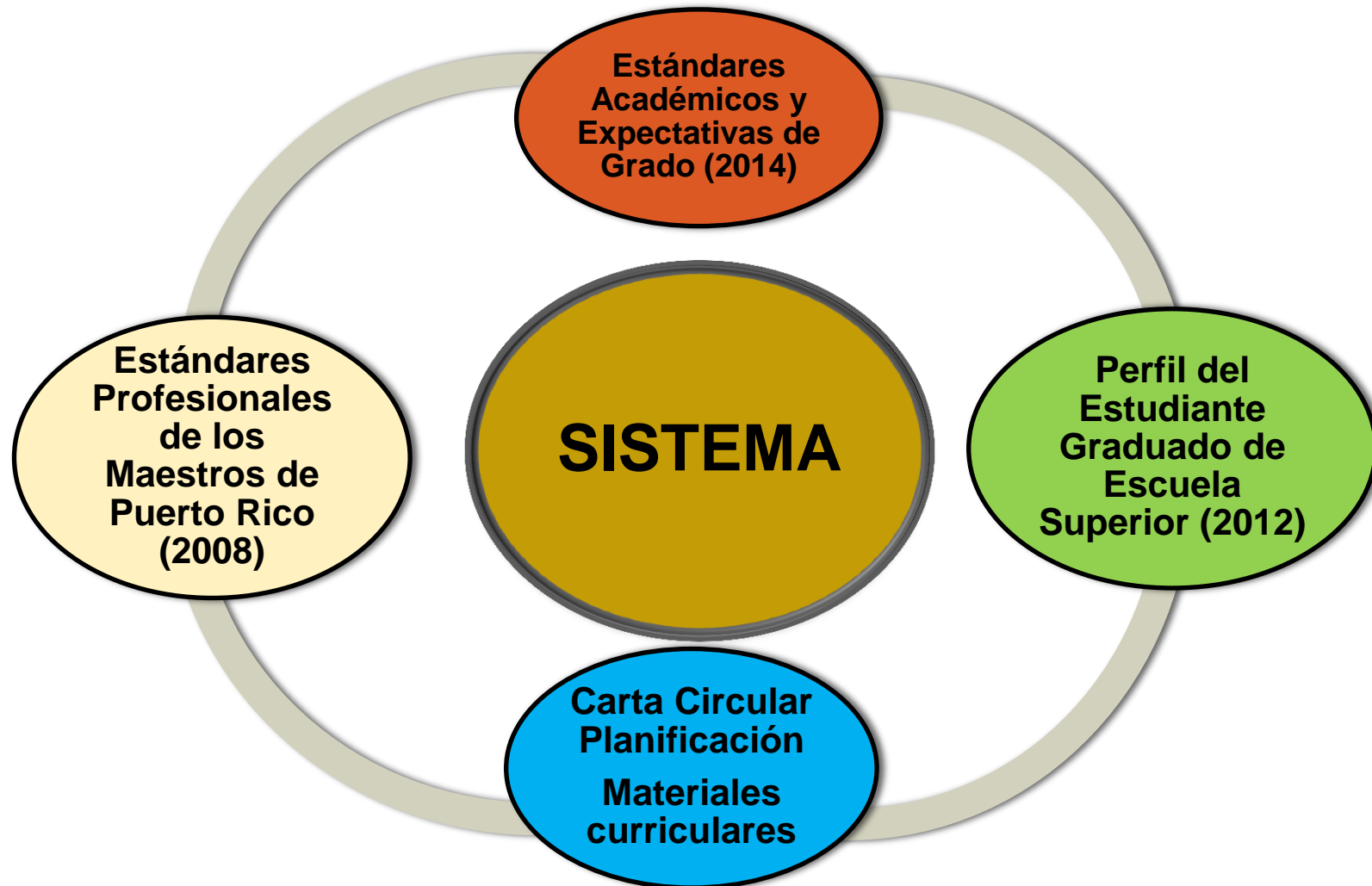


Maestros  
que dejan  
huella



# MAESTROS Y DIRECTORES DE ESCUELA

# ¿En qué documentos normativos se fundamenta?



# Marco Legal del Sistema

- Ley Federal Elementary and Secondary Education Act del 1965 (ESEA) según enmendada y su dispensa (Plan de Flexibilidad) Versión junio 10,2015.
- Ley Núm. 149 del 1999, Ley Orgánica del Departamento de Educación de Puerto Rico (según enmendada).

# Visión

La visión del DEPR es tener un sistema efectivo de evaluación del personal docente que sea riguroso, transparente y equitativo que resulte en el crecimiento en la ejecución del estudiante. Además, asegurar que los maestros y directores de escuela reciban un desarrollo profesional de alta calidad para mejorar su práctica educativa.

# Propósito

Asegurar que las escuelas cuenten con maestros y directores de escuela efectivos con los conocimientos y destrezas básicas requeridas que redunden en un mejor aprovechamiento académico de los estudiantes.

# Pilares del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente

- 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.

# Pilares del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal 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 los procesos de enseñanza y aprendizaje que promuevan experiencias para una educación diferenciada.

# Metas

- Utilizar los resultados de la evaluación formativa para analizar, planificar y mejorar la práctica educativa.
- Formalizar los esfuerzos y el apoyo que se le ofrecerá a los educadores para llevar a cabo cambios en su práctica profesional.
- Crear objetivos de competencias profesionales que ayuden a mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

# Principio III de Flexibilidad

## **Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente**

**Desarrollar, adoptar, evaluar e implementar un sistema de apoyo y evaluación de maestros y directores de escuela.**

**Apoyo continuo para el mejoramiento constante de la enseñanza, tomando en consideración el crecimiento académico de todos los estudiantes.**

# El principio III de Flexibilidad se fundamenta en....

- 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.

# Principio III Flexibilidad

## ¿Dónde estamos?

2013-2014

\*Implementación del piloto a las Escuelas Prioridad SIG.

\*Constitución de comités de asesores y grupos focales para evaluar la implementación del sistema de evaluación y el desarrollo profesional.

\*Continúa la revisión de los reglamentos y los instrumentos de evaluación.

2014-2015

\*Implementación del piloto en las escuelas enfoque, prioridad y de excelencia.

\*Implementación de los instrumentos de evaluación a escuelas participantes del piloto.

\*Aplicar el instrumento de evaluación como Piloto para validar la fórmula en mayor cantidad de escuelas.

2015-2016

\*Implantación de un proyecto piloto del sistema de apoyo en todas las escuelas públicas de Puerto Rico.

\*Todos los maestros y directores de escuela serán evaluados.

\*20% de la evaluación del maestro y el director de escuela estará basada en el crecimiento académico de los estudiantes solo para efectos del piloto.

# Principio III Flexibilidad

## ¿Hacia dónde vamos?

2016-2017

Implantación completa del sistema para todos los educadores utilizando los resultados de las pruebas estandarizadas.

Al finalizar este año se añadirá el 20% de la formula de crecimiento académico de los estudiantes y se utilizará para la toma decisiones del personal docente.

Primer año del Plan Individual de Desarrollo Profesional. (agosto 2017).

2017-2018

Segundo año de implantación completa del sistema utilizando los resultados de las pruebas estandarizadas.

Primer año de evaluación de cumplimiento con el Plan individual de Desarrollo Profesional. (mayo 2018).

2018-2019

Tercer año de implantación completa del sistema utilizando los resultados de las pruebas estandarizadas.

Segundo año de evaluación de cumplimiento con los Plan Individual de Desarrollo Profesional para 2 años.

El educador que no haya mejorado estará sujeto a acciones de personal.



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>	

# Ciclo de Evaluación del Maestro



# Fechas del Ciclo de Evaluación del Maestro durante el Año de Implantación del 2015-2016

Presentación y Orientación de la Rúbrica y el Sistema de Evaluación

Visitas de Observación (Evaluación Formativa)

Reunión Post Observación

Evaluación Sumativa

Redactar Plan Individual de Desarrollo Profesional

agosto

septiembre - abril

mayo 80%  
agosto 20%

agosto

# Paso #1: Presentación y Orientación de la Rúbricas del Sistema de Evaluación

- ✓ El propósito de esta orientación es discutir con los maestros el ciclo de evaluación, los anejos de evaluación, guía para la visita a la sala de clases y clarificar cualquier preocupación sobre el sistema de evaluación.
- ✓ Nivel central en colaboración con el ayudante especial y personal del distrito, orientarán a los directores de escuelas en la reunión de personal que se lleva a cabo durante los primeros días de trabajo al inicio del curso escolar.
- ✓ El director de escuela orienta a los maestros sobre el ciclo de evaluación.
- ✓ Durante la orientación los maestros recibirán de parte del director de escuela el calendario de las prioridades de visitas programadas para todo el año escolar .

# Paso #2: Visitas de Observación (Evaluación Formativa)

- ✓ El propósito de las visitas es ofrecer apoyo y administrar los anejos de ciclo de evaluación.
- ✓ Las visitas a los maestros se realizarán en coordinación con el director de escuelas, superintendentes auxiliares de la docencia y facilitadores de la docencia.
- ✓ El director de escuelas coordinará las visitas a maestros según el siguiente orden: maestros transitorios, maestros probatorios y maestros permanentes.
- ✓ Las observación servirá de base para identificar las áreas de fortaleza y de oportunidad, así como los próximos pasos para recibir apoyo académico y asistencia técnica.

## GUÍA DE APOYO A LA DOCENCIA

\_\_\_\_ **PREOBSERVACIÓN**    \_\_\_\_ **POSTOBSERVACIÓN**    \_\_\_\_ **SEGUIMIENTO**

Nombre del maestro o guía Montessori: \_\_\_\_\_ 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: \_\_\_\_\_  
 Preparación Académica: \_\_\_\_\_  
 ¿En cuál institución universitaria completó su programa de preparación de maestros? \_\_\_\_\_  
 ¿En qué fecha completó su preparación de maestro en esa institución? \_\_\_\_\_  
 Región Educativa: \_\_\_\_\_ Cantidad de estudiantes que atiende: \_\_\_\_\_  
 Distrito Escolar: \_\_\_\_\_ Cantidad de estudiantes Educación Especial: \_\_\_\_\_  
 Escuela: \_\_\_\_\_ Cantidad de estudiantes con Limitaciones  
 Clasificación de la escuela: \_\_\_\_\_ Lingüísticas en Español: \_\_\_\_\_  
 Fecha de la visita: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Esta Guía corresponde a las siguientes dimensiones: Docencia, Desarrollo Profesional y Deberes y responsabilidades del maestro. El director realizará una marca de cotejo (√) en el encasillado que corresponda al área de fortaleza o de oportunidad. El facilitador docente podrá utilizar esta guía para dar apoyo a la docencia.

A. DOCENCIA			
Planificación del aprendizaje y currículo			
INDICADORES			
<b>1. Redacta y tiene disponible en todo momento la planificación de la clase y clases anteriores conforme a los requerimientos de la Carta Circular vigente sobre la planificación.</b>	<b>FORTALEZA</b>	<b>ÁREA DE OPORTUNIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<input type="checkbox"/> Presenta la planificación del día de la visita y está disponible desde el comienzo del semestre hasta la fecha de la visita y están organizados cronológicamente.			
<input type="checkbox"/> El plan contiene los elementos mínimos requeridos.			
<input type="checkbox"/> La metodología utilizada apoya el proceso de enseñanza y aprendizaje.			
<input type="checkbox"/> Evidencia el uso de estrategias con base científica que están incluidas en el PCEA o PCOA y las recomendadas por los programas académicos.			
<input type="checkbox"/> Establece conexiones con los temas transversales e integra con otras disciplinas.			
<input type="checkbox"/> Integra los aspectos sociales, éticos y morales de la sociedad actual y promueve actividades que desarrollan valores (se evidencia a través de la planificación, portafolios, fotografías, trabajos de estudiantes y otros).			
<b>2. Diseña la enseñanza de los conceptos de acuerdo al alcance y nivel de profundidad.</b>	<b>FORTALEZA</b>	<b>ÁREA DE OPORTUNIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<input type="checkbox"/> Los objetivos van dirigidos al desarrollo de los niveles de pensamiento, de acuerdo con el modelo de niveles de profundidad del conocimiento de Norman Webb (2005) o los sugeridos por los programas.			
<input type="checkbox"/> Se observa una secuencia lógica de los niveles de profundidad según Norman Webb o los sugeridos por los programas.			
<input type="checkbox"/> Los objetivos están redactados en términos de acción observable del estudiante o de acuerdo a su periodo de desarrollo.			
<input type="checkbox"/> Los objetivos contienen los elementos esenciales: persona, situación, acción observable y la adecuación.			

## RESUMEN DE INTERVENCIONES RECOMENDADAS SEGÚN LA GUÍA DE APOYO AL DIRECTOR ESCOLAR AÑO ESCOLAR 20\_\_\_\_ -20\_\_\_\_

Región Educativa: \_\_\_\_\_ Distrito Escolar: \_\_\_\_\_  
 Escuela: \_\_\_\_\_ Código de la escuela: \_\_\_\_\_  
 Clasificación de la escuela: \_\_\_\_\_ Fecha de la visita: \_\_\_\_\_  
**Nombre del Director:** \_\_\_\_\_  
 Años de experiencia: \_\_\_\_\_ Número del sistema TAL: \_\_\_\_\_  
 Estatus del puesto: \_\_\_\_\_ Número del puesto: \_\_\_\_\_  
 Preparación Académica: \_\_\_\_\_

Instrucciones: Una vez que el director finaliza las visitas de pre-observación, prepara el resumen de intervenciones y lo entrega al distrito. El Superintendente Auxiliar de la Docencia en coordinación con los facilitadores docentes, prepararán el calendario de visitas a las escuelas para ofrecer seguimiento a las intervenciones recomendadas y ofrecer asistencia técnica docente, según las áreas de oportunidad identificadas por los maestros.

Maestro	Nivel	Grado	Materia	Intervenciones recomendadas según la Guía de Apoyo a la Docencia
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				

<b>A. Docencia</b>	
<b>Planificación del aprendizaje y currículo</b>	
1.	Redacta y tiene disponible en todo momento la planificación de la clase y clases anteriores conforme a los requerimientos de la Carta Circular vigente sobre la planificación.
<input type="checkbox"/>	Presenta la planificación del día de la visita y está disponible desde el comienzo del semestre hasta la fecha de la visita y están organizados cronológicamente.
<input type="checkbox"/>	El plan contiene los elementos mínimos requeridos.
<input type="checkbox"/>	La metodología utilizada apoya el proceso de enseñanza y aprendizaje.
<input type="checkbox"/>	Evidencia el uso de estrategias con base científica que están incluidas las Pruebas Estandarizas y las recomendadas por los programas académicos.
<input type="checkbox"/>	Establece conexiones con los temas transversales e integra con otras disciplinas.
<input type="checkbox"/>	Integra los aspectos sociales, éticos y morales de la sociedad actual y promueve actividades que desarrollan valores (se evidencia a través de la planificación, portafolios, fotografías, trabajos de estudiantes y otros).

<b>Escala</b>			
<b>Cumple Totalmente (3)</b>	<b>Cumple Parcialmente (2)</b>	<b>Cumple mínimamente (1)</b>	<b>No cumple (0)</b>
6-5 evidencias	4-3 evidencias	2-1 evidencia	0 evidencia
Cumple totalmente con el desempeño que exigen los Estándares Profesionales de los Maestros en Puerto Rico.	Cumplimiento parcial del desempeño que exigen los Estándares Profesionales de los Maestros en Puerto Rico.	Cumple mínimamente del desempeño que exigen los Estándares Profesionales de los Maestros en Puerto Rico.	No cumple con lo exigido por los Estándares Profesionales de los Maestros en Puerto Rico.

**Puntuación obtenida:** \_\_\_\_\_

<b>Comentarios y recomendaciones</b>

SEM 03-B

B. Desarrollo profesional
<p>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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Presenta Plan individual de desarrollo profesional de acuerdo a las áreas de oportunidad discutidas, según las recomendaciones durante las visitas formativas y la evaluación sumativa.</li> <li><input type="checkbox"/> Participa en actividades de desarrollo profesional pertinentes a su materia y nivel de enseñanza.</li> <li><input type="checkbox"/> Transfiere a la sala de clases el aprendizaje adquirido en las actividades de desarrollo profesional.</li> <li><input type="checkbox"/> Presenta portafolio con evidencias relacionadas al desarrollo profesional tales como: transcripciones de créditos de cursos, certificados, agendas de reuniones, temas, documentos discutidos, entre otros.</li> <li><input type="checkbox"/> Hace uso de la cuenta de correo electrónico provista por el DE.</li> <li><input type="checkbox"/> Presenta un plan para ser HQT.</li> </ul>

Escala			
Cumple Totalmente (3)	Cumple Parcialmente (2)	Cumple Mínimamente (1)	No cumple (0)
6-5 evidencias	4-3 evidencias	2-1 evidencias	0 evidencias
Cumple totalmente con el desempeño que exigen los Estándares Profesionales de los Maestros en Puerto Rico.	Cumple parcialmente con el desempeño que exigen los Estándares Profesionales de los Maestros en Puerto Rico.	Cumple mínimamente con el desempeño que exigen los Estándares Profesionales de los Maestros en Puerto Rico.	No se observa el cumplimiento que exigen los Estándares Profesionales de los Maestros en Puerto Rico.

Puntuación obtenida: \_\_\_\_\_

Comentarios y recomendaciones



# Paso #3: Reunión Post Observación

- ✓ El propósito de estas visitas es discutir con el maestro las observaciones y hallazgos de su ejecución profesional, proveyendo retro-comunicación y discutiendo las áreas de fortaleza y de oportunidad.
- ✓ Se llevará a cabo no más tarde de 5 días después de la visita de observación.
- ✓ Las **visitas de seguimiento** se llevarán a cabo de ser necesario, al igual que la reunión de post-observación.
- ✓ Esta reunión debe ser completada para todos los maestros de escuela 20 días antes de terminar el curso escolar.
- ✓ El SEM-04 ( Usar la Guía de Apoyo a la Docencia SEM-01 para las documentar las visitas de post-observación o visitas de seguimiento.

# Paso #4: Reunión de Evaluación Sumativa

- El propósito de esta reunión es proveer oportunidad para:
  - ✓ tener una conversación profunda entre el evaluador y el evaluado.
  - ✓ un tiempo para clarificar dudas.
  - ✓ discutir las metas de desarrollo profesional que apoyan el mejoramiento y crecimiento profesional continuo.
  - ✓ discutir los resultados finales de la evaluación.
- El DEPR utilizará la guía de visita a la sala de clases para documentar la evaluación sumativa. El evaluador (director de escuelas) discute las impresiones generales sobre la práctica docente o administrativa del maestro basado en las evidencias previamente compartidas.

# Paso #4: Reunión de Evaluación Sumativa

- Incluirá el 80% de la puntuación (en mayo):
  - Para los maestros en las dimensiones de: docencia, desarrollo profesional y deberes y responsabilidades debe completarse en mayo por el director de escuela.
- El restante 20% de la puntuación, consiste en el crecimiento académico de los estudiantes (student growth). Se completará tan pronto se reciban los resultados de las pruebas estandarizadas, resultados que serán incorporados a la evaluación.
  - ✓ Para los grados no evaluados (Kinder a Segundo y grupos isla) las áreas a ser consideradas son las materias de español y matemáticas.
  - ✓ Para los maestros del nivel secundario, serán tomadas en consideración la materia de especialidad.
  - ✓ La adjudicación del 20% del crecimiento de los estudiantes a los maestros de educación especial a tiempo completo que atienden 10 estudiantes o menos, se aplicará la rúbrica con los siguientes criterios: resultados de pruebas estandarizadas, informe de progreso en PEI y tareas de desempeño. Las materias a ser consideradas son: español y matemáticas.

# Dimensiones de la evaluación a maestros

**Docencia**



•17 indicadores.

**Desarrollo Profesional**



•3 indicadores.

**Deberes y Responsabilidades**



•6 indicadores.

**Total de 26 indicadores**

# Crecimiento de los estudiantes (20%)

## Maestros:

- Para asignar el valor de puntos a los maestros, se utilizarán las siguientes reglas. Si el maestro enseña:
  - ✓ Matemáticas, español y otras materias: se considerará solamente matemáticas y español.
  - ✓ Matemáticas y otras materias que no sean español: se considerará solamente matemáticas.
  - ✓ Español y otras materias que no sean matemáticas: se utilizará solamente español.
  - ✓ Inglés y otras materias que no sean matemáticas y español: se utilizará solamente inglés.
  - ✓ Los maestros especialistas por materias: se adjudicará el crecimiento según la especialidad.
  - ✓ Maestros especialistas: se considerará la materia de especialidad. (4to a 6to y 7mo a 12mo según el área de especialidad).
- Cuando el maestro ofrece las materias de matemáticas y español, se suman los puntos de crecimiento en cada materia y se divide por el total de estudiantes que atiende el maestro.

# Crecimiento de los estudiantes (20%)

- A partir del año escolar 2015-2016 (en proyecto piloto a nivel isla), se adjudicará el 20% del crecimiento académico de los estudiantes a los maestros (según su especialidad y grados que enseñan).
- Para 2015-2016 la adjudicación del crecimiento académico de los estudiantes, será utilizado únicamente para validar el proceso.
- Se utilizará el número de identificación de TAL (Tiempo, Asistencia y Licencia) del maestro para asignar el 20 % de crecimiento de los estudiantes.

# Crecimiento de los estudiantes (20%)

- El cómputo final en la sumativa del 20% del crecimiento de los estudiantes se redondeará.
- El 20% de crecimiento del estudiante más el 80% de la evaluación se adjudicará a los maestros de escuela que hayan trabajado **7 meses o más**, ofreciendo la misma asignatura, en la misma escuela previo a la administración de las pruebas estandarizadas. (Ver fecha de efectividad en la 409)
- Los maestros que hayan trabajado **6 meses o menos** cumplirán con el 80% de la sumativa, pero no se le adjudicará el 20% del crecimiento del estudiante.

# Crecimiento de los estudiantes (20%)

- Si el estudiante se mantiene en el nivel de avanzado alto durante el año se le aplicará la puntuación máxima de la tabla de valores (6).
- Se aplicarán puntuaciones diferentes a estudiantes proficientes basado en los niveles de alto, mediano y bajo.
- Utilizar la tabla de valores de pruebas estandarizadas a los maestros que administrarán ambas pruebas.
- Para los maestros de educación especial a tiempo completo que atienden grupos de 10 estudiantes o menos, el 20% se adjudicará utilizando una rúbrica.

# Indicadores de Crecimiento

PPAA 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	Significantly Regressed	Regressed	Regressed	Slightly Regressed	Slightly Regressed	Maintained

# Tabla de Valores

PPAA Transition Table - Value Point 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)	0	1	2	3	4	5	6	6	6
High Pre- Basic (1.2)	0	0	2	3	4	5	6	6	6	6
Low Basic (2.1)	0	0	0	3	4	5	6	6	6	6
Mid Basic (2.2)	0	0	0	2	3	4	5	6	6	6
High Basic (2.3)	0	0	0	0	2	3	4	5	6	6
Low Proficient (3.1)	0	0	0	0	0	2	3	4	5	6
Mid Proficient (3.2)	0	0	0	0	0	0	3	4	5	6
High Proficient (3.3)	0	0	0	0	0	0	0	3	5	6
Low Advanced (4.1)	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6
High Advanced (4.2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6

Significantly Regressed
Regressed
Slightly Regressed
Maintained
Slightly Improved
Improved
Significantly Improved

# Niveles Ejecución para Maestros

**Ejemplar**

**Competente**

**Mínimo**

**Inadecuado**

**EVALUACIÓN SUMATIVA DEL MAESTRO DE LA SALA DE CLASES**  
**AÑO ESCOLAR 20\_\_ - 20\_\_**

Nombre del maestro o Guía Montessori: \_\_\_\_\_ 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: \_\_\_\_\_  
 Preparación Académica: \_\_\_\_\_  
 ¿En cuál institución universitaria completó su programa de preparación de maestros? \_\_\_\_\_  
 ¿En qué fecha completó su preparación de maestro en esa institución? \_\_\_\_\_  
 Región Educativa: \_\_\_\_\_ Cantidad de estudiantes que atiende: \_\_\_\_\_  
 Distrito Escolar: \_\_\_\_\_ Cantidad de estudiantes Educación Especial: \_\_\_\_\_  
 Escuela: \_\_\_\_\_ Cantidad de estudiantes con Limitaciones  
 Clasificación de la escuela: \_\_\_\_\_ Lingüísticas en Español: \_\_\_\_\_  
 Cantidad de estudiantes impactados bajo Sección  
 504 \_\_\_\_\_  
 Fecha de la visita: \_\_\_\_\_

Periodo que comprende esta evaluación: Desde: \_\_\_\_\_ Hasta: \_\_\_\_\_



Dimensión	Parámetros totales	Puntuación máxima	Peso	Puntuación obtenida	Por ciento (%) de ejecución
<b>A. DOCENCIA</b>					
1. Planificación del aprendizaje y currículo	5	15	52%		
2. Proceso de enseñanza y aprendizaje	6	18			
3. Evaluación del aprendizaje	5	15			
4. Organización en la sala de clases	1	3			
Subtotal	<b>17</b>	<b>51</b>			
<b>B. DESARROLLO PROFESIONAL</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	10%		
<b>C. DEBERES Y RESPONSABILIDADES</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	18%		
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>78</b>	<b>80%</b>		
<b>D. CRECIMIENTO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE</b>		<b>18</b>	<b>20%</b>		
<b>TOTAL</b>		<b>96</b>	<b>100%</b>		

Nivel de Ejecución:

Ejecución Ejemplar  
 (100%-95%)

Ejecución Competente  
 (94%-80%)

Ejecución Mínima  
 (79%-70%)

Ejecución Inadecuada  
 (69% o menos)

# Rúbrica para adjudicar el 20% a maestros de educación especial con 10 estudiantes o menos

Criterios	Peso
<b>Pruebas estandarizadas</b>	Nivel Proficiencia: 3 puntos ✓ Avanzado: 3 ✓ Proficiente: 2 ✓ Básico: 1 ✓ Pre-Básico- 0 Crecimiento: 3 puntos ✓ Mejoró significativamente: 3 ✓ Mejoró o mejoró levemente: 2 ✓ Mantuvo: 1
<b>Informe de Progreso en PEI</b>	6 Puntos ✓ 3 puntos en Español ✓ 3 puntos Matemáticas
<b>Tareas de desempeño</b>	Cantidad Tareas Desempeño 6 Puntos ✓ 20-18 6 ✓ 17-15 5 ✓ 14-12 4 ✓ 11-9 3 ✓ 8-6 2 ✓ 5-3 1 ✓ 2-0

# Paso #5: Redactar el Plan Individual de Desarrollo Profesional

- El propósito del Plan Individual de Desarrollo Profesional es apoyar de forma significativa el crecimiento personal y profesional.
- Basado en los resultados de las evaluaciones (nivel de ejecución), serán requeridos Plan Individual de Desarrollo Profesional.
- Estos planes serán desarrollados en agosto de cada año escolar.

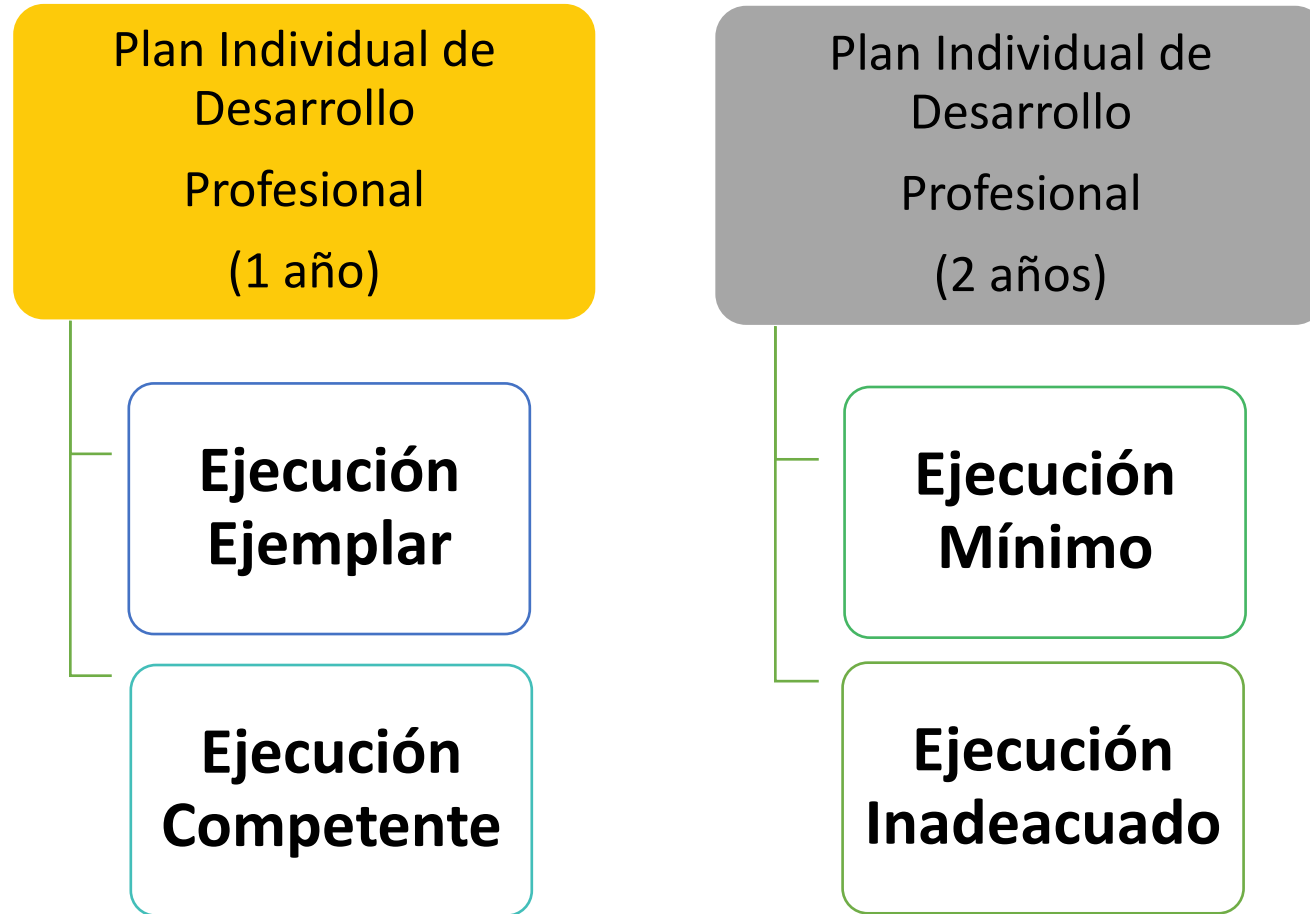
# Paso #5: Redactar el Plan Individual de Desarrollo Profesional

- Los planes tendrán una duración de:
  - un (1) año en el caso de los Planes Individuales de Desarrollo Profesional de directores de escuelas permanentes con puntuación de ejemplar o competente, y
  - dos (2) años para los Planes Individuales de Desarrollo Profesional de directores de escuelas permanentes con puntuación de mínima e inadecuada.

# Desarrollo Profesional

- El desarrollo profesional se ofrecerá desde la escuela, distritos escolares y los programas académicos del DEPR quienes identificarán las prioridades de desarrollo.
- El Instituto de Desarrollo Profesional a Maestros (InDePM) y el Instituto de Capacitación Administrativa y Asesoramiento a Escuelas (ICAAE) llevarán a cabo las iniciativas de desarrollo profesional enfocadas en los aspectos a nivel de toda la isla.
- Ofrecerán actividades de desarrollo profesional de apoyo y de avalúo sobre el uso de las mejores prácticas de acuerdo a la política pública del DEPR y dirigidas a mejorar el aprovechamiento académico de los estudiantes.

# Plan Individual de Desarrollo Profesional



Plan Individual de Desarrollo Profesional del Maestro  
Año escolar 20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_

SEM 07

Escuela: \_\_\_\_\_ Código de la escuela: \_\_\_\_\_

Distrito Escolar: \_\_\_\_\_ Región Educativa: \_\_\_\_\_

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: \_\_\_\_\_

Preparación Académica: \_\_\_\_\_

**Estatus**

\_\_\_\_ Maestro transitorio

\_\_\_\_ Maestro probatorio

\_\_\_\_ Maestro permanente

**Nivel de ejecución**

\_\_\_\_ Ejecución ejemplar

\_\_\_\_ Ejecución competente

\_\_\_\_ Ejecución mínima

\_\_\_\_ Ejecución inadecuada

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

Estándar 1: Conocimiento de la asignatura

Estándar 2: Conocimiento pedagógico

Estándar 3: Estrategias instruccionales

Estándar 4: Ambientes de aprendizaje

Estándar 5: Diversidad y necesidades especiales

Estándar 6: Evaluación y “assessment”

Estándar 7: Integración de la tecnología

Estándar 8: Comunicación y lenguaje

Estándar 9: Familia y comunidad

Estándar 10: Gestión de información

Estándar 11: Desarrollo profesional

Fecha de vigencia del plan: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma del maestro

\_\_\_\_\_  
Fecha

# Frecuencia de las Visitas

Maestros de escuela de **nuevo ingreso**  
(0 a 3 años en el DEPR)

Serán evaluados  
anualmente con  
evaluación sumativa.

-Participarán en el  
proceso de inducción  
(escuela, distrito e  
InDePM)  
- Redactarán Plan  
Individual de  
Desarrollo Profesional  
anualmente

Maestros de escuela con  
estatus **transitorio,**  
**probatorio o acogidos** a  
**carrera magisterial**

Serán evaluados  
anualmente con  
evaluación sumativa.

Redactarán el Plan  
Individual de  
Desarrollo  
Profesional  
anualmente.

Maestros de escuela con estatus  
**permanente**

## 1er año de implementación:

- Serán evaluados con un ciclo  
completo de evaluación con todas las  
visitas y pasos.

## 2do. y 3er año de implementación:

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

- **Nivel de ejecución mínima o inadecuada:** Serán  
evaluados anualmente con el ciclo completo de  
evaluación con todas las visitas y pasos.

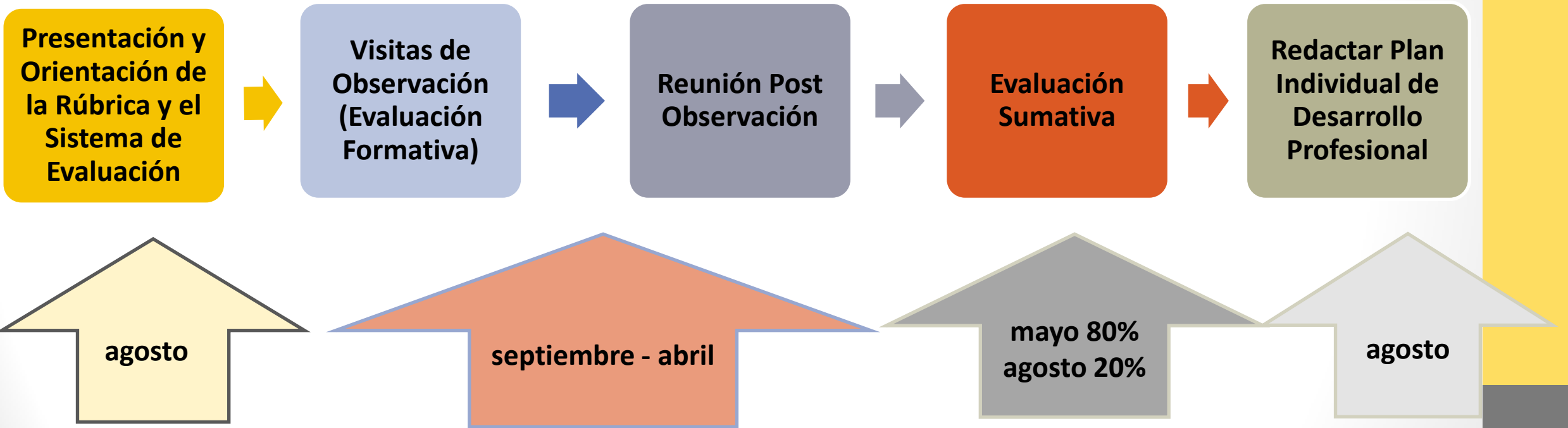
Desarrollarán un Plan Individual de Desarrollo  
Profesional con apoyo del director de escuela y  
personal del distrito para revisar el cumplimiento del  
mismo.

# **DIRECTORES DE ESCUELA**

# Ciclo de Evaluación del Director de Escuela



# Fechas del Ciclo de Evaluación del Director de Escuela durante el Año de Implantación del 2015-2016



# Paso #1: Presentación y Orientación de la Rúbrica del Sistema de Evaluación

- El propósito de la orientación es discutir:
  - con los directores de escuela el ciclo de evaluación, los anejos de evaluación, la visita de observación al director de escuela y clarificar cualquier preocupación sobre el sistema de evaluación.
  - Nivel central en colaboración con el ayudante especial y personal del distrito, orientarán a los directores de escuelas en la reunión que se llevará a cabo durante los primeros días de trabajo al inicio del curso escolar.
  - Durante la presentación y orientación los directores de escuela recibirán el calendario de la visitas programadas para todo el año escolar.

# Paso #2: Visitas de Observación (Evaluación Formativa)

- El propósito de las visitas es ofrecer apoyo y administrar los anejos de ciclo de evaluación.
- Las visitas a los directores de escuelas las coordinará el Superintendente de Escuelas con la aprobación del Ayudante Especial.
- Durante las visitas los Superintendentes de escuelas y superintendentes auxiliares brindarán apoyo en cada una de las dimensiones del director de escuelas, en las áreas relacionadas con el sistema de evaluación del maestro y director de escuelas y **las evidencias requeridas para cada dimensión.**

# Paso #2: Visitas de Observación (Evaluación Formativa)

- Las visitas se realizarán en orden de prioridad según el estatus: directores de escuela transitorios, probatorios y directores de escuela permanentes.
- Estas observaciones servirán de base para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad, así como los próximos pasos para recibir apoyo académico y asistencia técnica.
- La visita para la evaluación sumativa la realizará el Superintendente de Escuelas y el Ayudante Especial.
- Usar el anejo SED-01



**GUÍA DE APOYO AL DIRECTOR**  
Año escolar 20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_

\_\_\_\_ PREOBSERVACIÓN    \_\_\_\_ POSTOBSERVACIÓN    \_\_\_\_ SEGUIMIENTO

Región Educativa: \_\_\_\_\_ Distrito Escolar: \_\_\_\_\_  
Escuela: \_\_\_\_\_ Código de la escuela: \_\_\_\_\_  
Clasificación de la escuela: \_\_\_\_\_ Fecha de la visita: \_\_\_\_\_

**Nombre del Director:** \_\_\_\_\_  
Años de experiencia: \_\_\_\_\_ Número del sistema TAL: \_\_\_\_\_  
Estatus del puesto: \_\_\_\_\_ Número del puesto: \_\_\_\_\_  
Preparación Académica: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** La Guía de Apoyo Al Director corresponde a las siguientes categorías: El director como líder educativo y analista del aprovechamiento académico, El director como administrador y Desempeño organizacional y ético. El superintendente de escuela o el ayudante especial realizará una marca de cotejo (√) en el encasillado que corresponda al **área de fortaleza** (cumple con las evidencias para cada indicador) o **área de oportunidad** (necesidades del docente).

A. El director como líder educativo y analista del aprovechamiento académico			
INDICADORES			
<b>1. Redacta, evalúa y actualiza el Plan Comprensivo Escolar Auténtico/ Plan Comprensivo Ocupacional Auténtico con la participación del Comité de Planificación y el personal docente, considerando las prioridades e intervenciones según la clasificación de las escuelas y el análisis del aprovechamiento académico y las PPAA/PPEA.</b>	FORTALEZA	ÁREA DE OPORTUNIDAD	OBSERVACIONES
<input type="checkbox"/> Administra un estudio de necesidades de adiestramiento para el desarrollo profesional del personal docente.			
<input type="checkbox"/> Somete el PCEA y el PCOA según corresponda, y el Informe de Logros según las fechas establecidas.			
<input type="checkbox"/> Reúne al Comité de Planificación mensualmente (minutas, hojas de asistencia y agendas).			
<input type="checkbox"/> Selecciona las Estrategias académicas que responden al Estudio de Necesidades.			
<input type="checkbox"/> Establece prioridades en el PCEA y PCOA de acuerdo con la clasificación de las escuelas.			
<b>2. Dirige el proceso de evaluación del personal docente, no docente de la escuela y fomenta su óptimo rendimiento, lo que contribuye a un clima de trabajo armonioso.</b>	FORTALEZA	ÁREA DE OPORTUNIDAD	OBSERVACIONES



**RESUMEN DE INTERVENCIONES A DIRECTORES DE LAS ESCUELAS**  
**AÑO ESCOLAR 20\_\_\_\_ -20\_\_\_\_**

Región Educativa: \_\_\_\_\_  
Escuela: \_\_\_\_\_  
Clasificación de la escuela: \_\_\_\_\_

Distrito Escolar: \_\_\_\_\_  
Código de la escuela: \_\_\_\_\_  
Fecha de la visita: \_\_\_\_\_

**Nombre del Director:** \_\_\_\_\_

Años de experiencia: \_\_\_\_\_

Número del sistema TAL: \_\_\_\_\_

Estatus del puesto: \_\_\_\_\_

Número del puesto: \_\_\_\_\_

Preparación Académica: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Una vez que el superintendente o ayudante especial finaliza las visitas de preobservación, prepara el calendario de visitas a las escuelas para ofrecer seguimiento a las intervenciones recomendadas y ofrecer asistencia técnica a los directores de escuelas según las áreas de oportunidad identificadas.

Director	Escuela	Superintendente o Ayudante Especial	Intervenciones recomendadas según la evaluación diagnóstica
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			

## SED 03-A

<b>El director de escuela como líder educativo y analista del aprovechamiento académico</b>
1. Redacta, evalúa y actualiza el Plan Comprensivo Escolar Auténtico/ Plan Comprensivo Ocupacional Auténtico con la participación del Comité de Planificación y el personal docente, considerando las prioridades e intervenciones según la clasificación de las escuelas y el análisis del aprovechamiento académico y las PPAA/PPEA.
<b>Evidencia del director</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Administra un estudio de necesidades de adiestramiento para el desarrollo profesional del personal docente.</li> <li><input type="checkbox"/> Somete el PCEA y el PCOA según corresponda, y el Informe de Logros según las fechas establecidas.</li> <li><input type="checkbox"/> Reúne al Comité de Planificación mensualmente (minutas, hojas de asistencia y agendas).</li> <li><input type="checkbox"/> Selecciona las Estrategias académicas que responden al Estudio de Necesidades.</li> <li><input type="checkbox"/> Establece prioridades en el PCEA y PCOA de acuerdo con la clasificación de las escuelas.</li> </ul>

Escala			
Cumple totalmente (3)	Cumple casi totalmente (2)	Cumple parcialmente (1)	No cumple (0)
5 evidencias	4-3 evidencias	2-1 evidencias	0 evidencias
Cumple totalmente con el desempeño que exige el Perfil del Director de Escuela.	Cumple parcialmente con el desempeño que exige el Perfil del Director de Escuela.	Cumple mínimamente con el desempeño que exige el Perfil del Director de Escuela.	No cumple con el desempeño que exige el Perfil del Director de Escuela y se afecta significativamente el quehacer administrativo.

Puntuación obtenida: \_\_\_\_\_

Comentarios y recomendaciones:



<b>III. Desempeño organizacional y ético</b>
1. Promueve relaciones con la comunidad sobre los recursos con los que cuenta su escuela.
<b>Evidencia del director</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Implementa diversos sistemas de comunicación que permitan informar a la comunidad escolar sobre los asuntos de interés (memorandos, cartas, minutas, hojas de asistencia, opúsculos, boletines, periódicos, etc.).</li> <li><input type="checkbox"/> Reconoce la importancia de escuchar las ideas de los demás como herramienta para lograr una comunicación efectiva y tomarlas en cuenta para la toma de decisiones (evidenciado por hojas de evaluación, cuestionario de satisfacción, entre otros).</li> <li><input type="checkbox"/> Realiza asambleas con madres, padres o encargados para orientar sobre la Política Pública vigente, funcionamiento de la escuela y provee espacio para intercambio de ideas.</li> </ul>

Escala			
Cumple Totalmente (3)	Cumple casi totalmente (2)	Cumple parcialmente (1)	No cumple (0)
3 evidencias	2 evidencias	1 evidencia	0 evidencia
Cumple totalmente con el desempeño que exige el Perfil del Director de Escuela.	Cumple parcialmente con el desempeño que exige el Perfil del Director de Escuela.	Cumple mínimamente con el desempeño que exige el Perfil del Director de Escuela.	No cumple con el desempeño que exige el Perfil del Director de Escuela y se afecta significativamente el quehacer administrativo.

Puntuación obtenida: \_\_\_\_\_

Comentarios y recomendaciones

# Paso #3: Reunión Post Observación

- El propósito de estas visitas es discutir con el director de escuela las observaciones y hallazgos de su ejecución profesional, proveyendo retrocomunicación y discutiendo las áreas de fortaleza y de oportunidad.
- Se llevará a cabo no más tarde de 5 días después de la visita de observación.
- Las **visitas de seguimiento** se llevarán a cabo de ser necesario, al igual que la reunión de post-observación.
- Esta reunión debe ser completada para todos directores de escuela 20 días antes de terminar el curso escolar.
- Para éste paso se utiliza el SED 01.

# Paso #4: Reunión de Evaluación Sumativa

- El propósito de esta reunión es proveer oportunidad para:
  - discutir el nivel de ejecución basado en las observaciones formativas
  - un tiempo para clarificar dudas
  - discutir los resultados finales de la evaluación
  - discutir las metas de desarrollo profesional que apoyan el mejoramiento y crecimiento profesional continuo
- El evaluador (superintendente de escuela y el ayudante especial) utilizarán las visita de observación del director de escuelas SED-03 (A,B y C) para documentar la evaluación sumativa. El evaluador discutirá las impresiones generales sobre la práctica docente o administrativa del director de escuelas basado en las evidencias previamente compartidas.

# Paso #4: Reunión de Evaluación Sumativa

- Incluye el 80% de la puntuación (en mayo):
  - Para los directores de escuela en las dimensiones: el director de escuela como líder educativo y analista del aprovechamiento académico, el director de escuela como administrador y desempeño organizacional y ético, será completada en mayo por el superintendente de escuelas o ayudante especial.
- El restante 20% de la puntuación, consiste en el crecimiento del estudiantes (student growth). Debe completarse tan pronto se reciban los resultados de las pruebas estandarizadas, resultados que serán incorporados a la evaluación.
  - Para los grados no evaluados (Kinder a Segundo y grupos isla) las áreas a ser consideradas son las materias de español y matemáticas.
  - Para los maestros del nivel secundario, serán tomadas en consideración su materia de especialidad.
  - se adjudicará al director de escuela, el 20% del crecimiento académico de todos los estudiantes matriculados en la escuela en todas las materias.

# Dimensiones de la evaluación a directores de escuela

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

•9 indicadores.

**Director de escuela como administrador**

•7 indicadores.

**Desempeño organizacional y ético**

•4 indicadores.

**Total de 20 indicadores**

# Crecimiento de los estudiantes (20%)

## Director de Escuela

- A partir del año escolar 2015-2016 (en proyecto piloto a nivel isla), se adjudicará al director de escuela, el 20% del crecimiento académico de todos los estudiantes matriculados en la escuela en todas las materias.
- Para 2015-2016 la adjudicación del crecimiento académico de los estudiantes, será utilizado únicamente para validar el proceso.
- Se utilizará el número de identificación de TAL (Tiempo, Asistencia y Licencia) del director de escuela para asignar el 20 % de crecimiento de los estudiantes.
- El cómputo final en la sumativa del 20% del crecimiento de los estudiantes se redondeará.
- El 20% de crecimiento del estudiante más el 80% de la evaluación se adjudicará a los directores de escuela que hayan trabajado **7 meses o más** en la misma escuela previo a la administración de las pruebas estandarizadas.

## Crecimiento de los estudiantes (20%)

- Los directores de escuela que hayan trabajado **6 meses o menos** cumplirán con el 80% de la evaluación sumativa, pero no se le adjudicará el 20% del crecimiento del estudiante.
- Si el estudiante se mantiene en el nivel de avanzado alto durante el año se le aplicará la puntuación máxima de la tabla de valores (6).
- Se aplicarán puntuaciones diferentes a estudiantes proficientes basado en los niveles de alto, mediano y bajo.

# Indicadores de Crecimiento

PPAA 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	Significantly Regressed	Regressed	Regressed	Slightly Regressed	Slightly Regressed	Maintained

# Tabla de Valores

PPAA Transition Table - Value Point 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)	0	1	2	3	4	5	6	6	6
High Pre- Basic (1.2)	0	0	2	3	4	5	6	6	6	6
Low Basic (2.1)	0	0	0	3	4	5	6	6	6	6
Mid Basic (2.2)	0	0	0	2	3	4	5	6	6	6
High Basic (2.3)	0	0	0	0	2	3	4	5	6	6
Low Proficient (3.1)	0	0	0	0	0	2	3	4	5	6
Mid Proficient (3.2)	0	0	0	0	0	0	3	4	5	6
High Proficient (3.3)	0	0	0	0	0	0	0	3	5	6
Low Advanced (4.1)	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6
High Advanced (4.2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6

Significantly Regressed
Regressed
Slightly Regressed
Maintained
Slightly Improved
Improved
Significantly Improved

# Niveles Ejecución para Director de Escuela

**Ejemplar**

**Competente**

**Mínimo**

**Inadecuado**

**EVALUACIÓN SUMATIVA DEL DIRECTOR DE ESCUELA**  
**AÑO ESCOLAR 20\_\_ -20\_\_**

 Región Educativa: \_\_\_\_\_ Distrito Escolar: \_\_\_\_\_  
 Escuela: \_\_\_\_\_ Código de la escuela: \_\_\_\_\_  
 Clasificación de la escuela: \_\_\_\_\_ Fecha de la visita: \_\_\_\_\_

**Nombre del Director:** \_\_\_\_\_  
 Años de experiencia: \_\_\_\_\_ Número del sistema TAL: \_\_\_\_\_  
 Estatus del puesto: \_\_\_\_\_ Número del puesto: \_\_\_\_\_  
 Preparación Académica: \_\_\_\_\_

Categoría	Parámetros totales	Puntuación máxima	Peso	Puntuación obtenida	(%) Ejecución
I. El director de escuela como líder educativo y analista del aprovechamiento académico	9	27	36%		
II. El director de escuela como administrador	7	21	28%		
III. Desempeño organizacional y ético	4	12	16%		
Subtotal	<b>20</b>	<b>60</b>	80%		
IV. Crecimiento académico	-	15	20%		
<b>TOTAL</b>		<b>75</b>	<b>100%</b>		

 Nivel de Ejecución: \_\_\_\_\_  

<b>Ejecución Ejemplar</b> (100%-95%)	<b>Ejecución Competente</b> (94%-80%)	<b>Ejecución Mínima</b> (79%-70%)	<b>Ejecución Inadecuada</b> (69% o menos)
---	--	--------------------------------------	--

Nombre Superintendente de escuelas: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

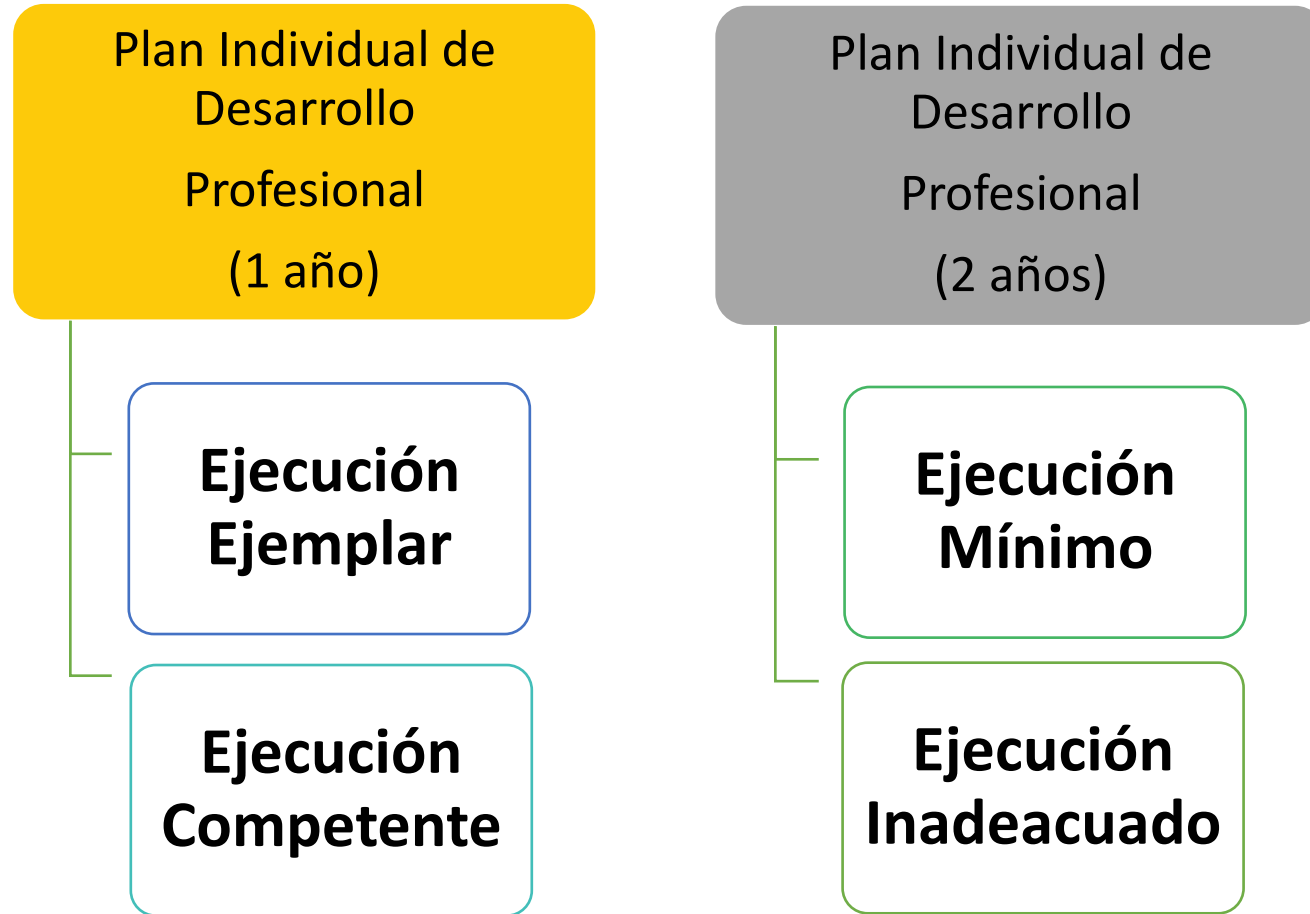
# Paso #5: Redactar Plan Individual de Desarrollo Profesional

- El propósito de estos planes individuales de desarrollo profesional es apoyar de forma significativa el crecimiento personal y profesional.
- Basado en los resultados de las evaluaciones (nivel de ejecución), será requerido el Plan Individual de Desarrollo Profesional.
- Estos planes serán desarrollados en agosto de cada año escolar.
- Los planes tendrán una duración de :
  - un (1) año en el caso de los Planes Individuales de Desarrollo Profesional de directores de escuelas permanentes con puntuación de ejemplar o competente y
  - dos (2) años para los Planes Individuales de Desarrollo Profesional de directores de escuela permanentes con puntuación de mínima e inadecuada.

# Desarrollo Profesional

- El desarrollo profesional se trabajará y se coordinará desde la escuela, los distritos escolares y los programas académicos del DEPR, quienes identificarán las prioridades de desarrollo.
- El Instituto de Desarrollo Profesional a Maestros (InDePM) y el Instituto de Capacitación Administrativa y Asesoramiento a Escuelas (ICAAE) llevarán a cabo las iniciativas de desarrollo profesional enfocadas en los aspectos a nivel de toda la isla.
- Ofrecerán actividades de desarrollo profesional de apoyo y de avalúo sobre el uso de las mejores prácticas de acuerdo a la política pública del DEPR y dirigidas a mejorar el aprovechamiento académico de los estudiantes.

# Plan Individual de Desarrollo Profesional



**Plan Individual de Desarrollo Profesional del Director de Escuela**  
**Año escolar 20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_**

SED 05

Región Educativa: \_\_\_\_\_ Distrito Escolar: \_\_\_\_\_

Escuela: \_\_\_\_\_ Código de la escuela: \_\_\_\_\_

Clasificación de la escuela: \_\_\_\_\_ Fecha de la visita: \_\_\_\_\_

**Nombre del Director:** \_\_\_\_\_

Años de experiencia: \_\_\_\_\_ Número del sistema TAL: \_\_\_\_\_

Preparación Académica: \_\_\_\_\_ Número del puesto: \_\_\_\_\_

**Estatus**

\_\_\_\_ Director transitorio

\_\_\_\_ Director probatorio

\_\_\_\_ Director permanente

**Nivel de ejecución**

\_\_\_\_ Ejecución ejemplar

\_\_\_\_ Ejecución competente

\_\_\_\_ Ejecución mínima

\_\_\_\_ Ejecución inadecuada

**Perfil del Director de la escuela en Puerto Rico**

- I. El director de escuela como líder educativo y analista del aprovechamiento académico
- II. El director de escuela como administrador
- III. Desempeño organizacional y ético

Fecha de vigencia del plan: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_

Firma del director

Fecha

# Frecuencia de las Visitas

Directores de escuela **de nuevo ingreso**  
(0 a 3 años en el DEPR)

Serán evaluados anualmente con evaluación sumativa.

-Participarán en el proceso de inducción, del distrito e ICAAE

Directores de escuela con estatus **transitorio** o **probatorio**

Serán evaluados anualmente con un ciclo completo de evaluación.

Redactarán anualmente el Plan Individual de Desarrollo Profesional.

Director de escuela con estatus **permanente**

## 1er año de implementación:

- Serán evaluados con un ciclo completo de evaluación con todas las visitas y pasos.

## 2do. y 3er año de implementación:

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

- **Nivel de ejecución mínima o inadecuada:**  
Desarrollarán un Plan Individual de Desarrollo Profesional anualmente con apoyo del personal del distrito y tendrán las visitas y pasos del ciclo de evaluación para revisar el progreso anualmente.

# Reconocimientos y Consecuencias

- El DEPR inició el proceso de revisión de varios reglamentos para establecer un Nuevo Reglamento del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente que incluya todos los aspectos relacionados al proceso de evaluación del docente. El mismo debe incluir las disposiciones aplicables para los procesos de reconocimientos y consecuencias.
- Las consecuencias pueden ser desde una advertencia escrita hasta la destitución.

# Reglamentación que están en proceso de revisión

- Reglamento Núm. 6743, Reglamento de Personal Docente del Departamento de Educación (2003), según enmendado por los Reglamentos Núm. 7292, Núm. 7315, Núm. 7565 y Núm. 8037.
- Reglamento Núm. 6625, Reglamento del Personal No Docente del Departamento de Educación (2003), según enmendado por Reglamento Núm. 7565.
- Reglamento Núm. 5733, Reglamento de Procedimientos Adjudicativos Formales (1997).
- Reglamento Núm. 7565, Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias (2008).