ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
OFICINA DEL SECRETARIO

22 de julio de 2016.

Carta Circular Núm.: 1-2016-2017

Subsecretaria Asociada Interina, Subsecretario para Asuntos Académicos, Subsecretaria de Administración, Secretario Asociado de Educación Especial, Secretarios Auxiliares, Directores de Divisiones, Institutos y Oficinas, Gerentes y Subgerentes, Directores Ejecutivos, Directores de Áreas y Programas, Directores de las Regiones Educativas, Ayudantes Especiales a Cargo de los Distritos Escolares, Superintendentes de Escuelas, Superintendentes Auxiliares, Facilitadores Docentes, Directores de Escuela, Maestros y Comunidad Escolar

POLÍTICA PÚBLICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE (SALEPD) PARA EL AÑO ESCOLAR 2016-2017

Introducción

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

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

P.O. Box 190759
San Juan, Puerto Rico 00919-0759
Tel.: 787 773 3534 / 3535

El Departamento de Educación no discrimina de ninguna manera por razón de edad, raza, color, sexo, nacimiento, condición de veterano, ideología política o religiosa, origen o condición social, orientación sexual o identidad de género, discapacidad o impedimento físico o mental; ni por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

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

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

Metas del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente

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

1. ***Permitir a los educadores reflexionar sobre los resultados e identificar formas de mejorar la instrucción.*** El DEPR logra esta meta proveyéndole a los educadores acceso a la información sobre su ejecutoria profesional. El acceso a esta información permite al educador mejorar su práctica didáctica.

2. ***Asegurar que los educadores están analizando y utilizando los datos del desempeño de los estudiantes para una instrucción planificada e informada.*** El DEPR cumple esta meta proveyendo asistencia técnica en el proceso de la utilización de los indicadores de aprovechamiento académico que informan una instrucción planificada que toma en consideración las necesidades de los estudiantes.

3. ***Formalizar los esfuerzos para llevar a cabo los cambios en su propia práctica profesional***. El DEPR cumple con esta meta mediante la creación de una rúbrica que se enfoca en los aspectos más relevantes de la práctica profesional efectiva y comprometiendo a los educadores al diálogo significativo luego de cada observación. El Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente establece la expectativa que los educadores lleven a cabo cambios para mejorar su propia práctica y que estos cambios mejoren la enseñanza y el aprendizaje de todos los estudiantes.

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

En apoyo a las metas esbozadas anteriormente, el DEPR:

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

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

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

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

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

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

Base Legal

Esta carta circular establece la Política Pública del DEPR para la implantación del Sistema de Apoyo Al Liderazgo Efectivo del Personal Docente de acuerdo a los resultados de la evaluación de su desempeño. Esto conforme, en primera instancia, a las disposiciones de la Ley Núm. 149-1999, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento de Educación de Puerto Rico", la cual faculta al DEPR para evaluar el desempeño del personal docente.

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

Componentes que regirán los procesos de evaluación

El sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente está diseñado para garantizar el desarrollo profesional continuo de los educadores y enriquecer la calidad de la enseñanza en las escuelas y el aprendizaje de los estudiantes. Se han diseñado nuevas funciones en el distrito para cumplir con un sistema de apoyo al liderazgo efectivo del docente. El director de escuela evalúa al maestro y este último recibe apoyo continuo y sostenido en las áreas de oportunidad académicas por parte de los facilitadores docentes. La evaluación se recogerá a través de la plataforma de evaluación mientras que el apoyo se estará registrando de forma continua en la plataforma del Sistema de Apoyo y Monitoreo Académico. El director, en cumplimiento con la Ley 149, establecerá un comité que participará y ofrecerá recomendaciones al director en el proceso de evaluación y desarrollo profesional.

Los directores serán evaluados por los superintendentes de escuelas y recibirán apoyo de los superintendentes auxiliares del distrito escolar.

La evaluación del docente como parte del sistema de apoyo incluye los siguientes componentes que propenden a una evaluación justa y uniforme para al desarrollo de maestros y directores de escuelas altamente efectivos.

1. Uso y manejo de los Estándares Profesionales del Maestro y el Perfil del Director de Escuela como referencia para la ejecución del desempeño del docente.

2. El uso de procesos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa que provean información que dirijan y mejoren la instrucción. Esto incluye visitas de observación formativa: visita de pre observación, post observación y seguimiento.

3. Aplicación de una escala de cuatro (4) niveles por cada indicador en la rúbrica. La escala utiliza una puntuación de tres (3) para indicar que se cumple con las expectativas, una puntuación de dos (2) para indicar que se cumple parcialmente con las expectativas; una puntuación de uno (1) para indicar que se cumple mínimamente con las expectativas y una puntuación de cero (0) para indicar que no se cumple con las expectativas.

4. La otorgación de un nivel de ejecución a base de los resultados de la evaluación sumativa: 90% a 100% nivel de ejecución ejemplar, 89% a 80% nivel de ejecución competente, 79% a 70% nivel de ejecución mínimo y menos de 69% nivel de ejecución inadecuado.

5. El uso de pruebas estandarizadas de aprovechamiento académico del estudiante y el alcance de la Meta Nacional para adjudicar puntuaciones a base del crecimiento académico del estudiante como parte de la ejecución del personal docente.

6. Aplicación de ciclos diferenciados de acuerdo al estatus del nombramiento de maestros y directores de escuela permanentes o de nuevo nombramiento.

7. Implementación de un desarrollo profesional alineado con los resultados de la evaluación y el nivel de ejecución del docente. Este desarrollo profesional apoya el crecimiento profesional del docente identificando las áreas de oportunidad para mejorar sus competencias a través de:
    - Reflexión de su praxis educativa.
    - Trabajo y colaboración con pares para mejorar el currículo, el avalúo y la instrucción.
    - El desarrollo de comunidades de aprendizaje efectivas.
    - Diseño de proyectos innovadores.
    - Análisis de los datos para la toma de decisiones.

8. La toma de decisiones administrativas sobre el personal a base de los resultados de la evaluación y el nivel de ejecución del docente.

Dimensiones de la rúbrica del maestro

La rúbrica de la evaluación del maestro consta de veintiocho (28) indicadores. Estos se dividen en tres dimensiones relacionadas a las prácticas del área de la Docencia,

Desarrollo Profesional, Deberes y Responsabilidades y una relacionada con el Crecimiento Académico del Estudiante.

Dimensión I: Docencia

Indicadores:

i. Aprendizaje y planificación de currículo

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

ii. Proceso enseñanza y aprendizaje

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

iii. Evaluación del aprendizaje

1. Entrega y discute los criterios de evaluación con los estudiantes, madres, padres o encargado al inicio del curso escolar y los mantiene informados sobre los resultados de las evaluaciones.
2. Establece una comunicación reflexiva con sus compañeros maestros, personal de apoyo, estudiantes, madres, padres o encargados y comunidad que redunde en el crecimiento académico de los estudiantes.
3. Entra los datos a través del Sistema de Información Estudiantil (SIE), Mi Portal Especial (MIPE) u otra plataforma y mantiene los datos actualizado según aplique.
4. Evidencia que las decisiones tomadas relacionadas al crecimiento académico del estudiante son el producto del análisis riguroso, reflexivo y diferenciado de los datos de progreso y otros.
5. Utiliza la evaluación formativa, sumativa, tareas de desempeño, mapas curriculares y documentos normativos del programa que respondan al cumplimiento de los estándares y expectativas del grado, según aplique.

iv. Organización del salón

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

Dimensión II: Desarrollo Profesional

Indicadores:

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

Dimensión III: Deberes y responsabilidades

Indicadores:

1. Cumple con la jornada de trabajo establecida en la organización escolar.

2. Notifica con anticipación al director de escuela cuando espera ausentarse del trabajo.

3. Informa al director de escuela el motivo de su tardanza tan pronto llega a su área de trabajo.

4. Cumple con las políticas públicas establecidas por la agencia.

5. Provee los acomodos razonables a los estudiantes tomando en consideración sus necesidades físicas, académicas y emocionales.

6. Cumple con su responsabilidad de mantener el orden institucional y propiciar la buena disciplina de los estudiantes.

7. Cumple durante el horario de trabajo con la política pública sobre la integración activa de madres, padres o encargados en los procesos educativos escolares.

8. Custodia y conserva los materiales, libros y equipos asignados.

Dimensión IV. Crecimiento del estudiante

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

<u>Dimensiones de la rúbrica del director de escuelas</u>

La rúbrica de la evaluación del director de escuela consta de veintidós (22) indicadores. Estos se dividen en tres dimensiones relacionadas a prácticas en el área del director como líder gerencial de procesos administrativos y una relacionada con el crecimiento del estudiante.

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

Indicadores:

1. Redacta, evalúa y actualiza el Plan Estratégico de la Escuela con la participación del Comité de Planificación y el personal docente, considerando las prioridades e intervenciones según la clasificación de las escuelas y el análisis del aprovechamiento académico y las pruebas estandarizadas a través del análisis del crecimiento de los estudiantes al comparar resultados.
2. Dirige el proceso de evaluación del personal docente, y no docente de la escuela y fomenta su óptimo rendimiento, lo que contribuye a un clima de trabajo armonioso.
3. Promueve la efectividad del proceso de enseñanza y aprendizaje, fomentando las mejores metodologías para atender estudiantes de distintos niveles cognoscitivos.
4. Propicia que se cumpla con el tiempo provisto para que los maestros se reúnan en equipo, de acuerdo con los propósitos establecidos en la carta circular vigente de organización escolar.
5. Promueve el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y procedimientos establecidos en el DEPR.
6. Participa en actividades de desarrollo profesional dirigidas a actualizar sus competencias profesionales basadas en las necesidades académicas de sus estudiantes.
7. Promueve el desarrollo profesional del maestro como un medio para lograr un mejor aprovechamiento académico de los estudiantes.
8. Demuestra que las decisiones docentes y administrativas están basadas en el análisis de los resultados del crecimiento académico de los estudiantes.
9. Evidencia, facilita y participa en las actividades de los programas de servicios al estudiante.

Dimensión II: Director de escuela como administrador

Indicadores:

1. Supervisa que las instalaciones y áreas comunes del plantel se mantengan de forma adecuada y de acuerdo con los recursos asignados.
2. Realiza las gestiones pertinentes para disponer y adquirir los materiales y equipo que la escuela necesita para enriquecer y diferenciar el proceso de enseñanza.
3. Somete los informes requeridos en forma confiable y actualizada en el tiempo determinado.

4. Mantiene, conserva y certifica en el tiempo estipulado la asistencia del personal a su cargo.
5. Orienta a los miembros de la comunidad escolar en el proceso de obtención y renovación de la licencia y acreditación de la escuela y consejo escolar certificado.
6. Facilita todos los documentos que se le requieran en una auditoría o monitoria relacionados con las operaciones fiscales y administrativas establecidas por ley.
7. Integra activamente a madres, padres o encargados en proyectos, actividades y aspectos relacionados al proceso educativo, salud y otros temas de interés para ellos.

Dimensión III: Desempeño organizacional y ético

Indicadores:

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

Dimensión IV. Crecimiento del estudiante

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

Consideraciones generales para asignar por ciento de crecimiento académico o la Meta Nacional de los estudiantes a Maestros y Directores de Escuelas

Meta Nacional

La Meta Nacional representa una estrategia macroreformadora que coloca a Puerto Rico a la vanguardia, junto a otros países con sistemas educativos de avanzada, donde desde una visión sistémica se construye una sociedad y economía más estable, sólida y capaz de asimilar y acomodar los cambios productos de la globalización. Nuestra

Meta Nacional inició con la adquisición de la lengua desde el primer a tercer grado, y ahora hacemos extensiva la integración de los indicadores básicos esenciales de las destrezas de comunicación oral, escrita y comprensión lectora a todas las materias y grados a través de fichas didácticas que le permiten al docente integrar de forma operacional, no transversal, las destrezas de comunicación en su planificación diaria. Cada ficha didáctica contiene los indicadores básicos esenciales a ser implementados por docentes que no son de la especialidad de Español. Estos indicadores son parte de la planilla de especificaciones de la prueba estandarizada.

Medida A: Meta Nacional 15%

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

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

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

A continuación información más detalladas de la adjudicación del crecimiento por grupos de docentes.

A. <u>Maestros</u>

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

1. 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)

2. Maestros que se le adjudicará el 15% de crecimiento de los estudiantes con Meta Nacional:
    - Pre escolar
    - Kindergarten
    - Primer grado
    - Segundo grado y Tercer grado

- Español, matemáticas e inglés de 9no, 10mo, y 12mo
- Ciencias, Estudios Sociales, Historia en todos los grados
- Educación Física
- Salud
- Bellas Artes
- Cursos Vocacionales
- Cursos Ocupacionales
- Cursos en las escuelas especializadas

3. Maestros nombrados por reclutamiento especial se adjudicará el 10% 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.

4. 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.

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

6. Maestros que atienden estudiantes en el Centro de Albergue para testigos serán evaluados con el 80% correspondiente a las dimensiones de Docencia, Desarrollo Profesional y Deberes y Responsabilidad.

7. Maestros que ocupan puestos en destaque en otras dependencias de la agencia será evaluado por el supervisor donde estuvo trabajando por más de siete meses (7) consecutivos antes de la administración de las pruebas estandarizadas.

8. Maestros ubicados en alguna dependencia de la agencia por medida cautelar será evaluado por el supervisor donde estuvo trabajando por más de siete (7) meses consecutivos antes de la administración de las pruebas estandarizadas.

9. Se adjudicará el por ciento del crecimiento académico del estudiante solamente a los maestros que hayan ofrecido la instrucción al estudiante por siete (7) meses o más de forma ininterrumpida en la misma escuela antes del periodo de administración de las pruebas estandarizadas o la meta nacional.

10. Maestros que hayan ofrecido instrucción a los estudiantes por termino menor de siete (7) meses **NO se le adjudicará** el por ciento del crecimiento de 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.

11. 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:

    i. 6 % de METAPR Alterna
    ii. 2 % del Informe de Progreso del PEI
    iii. 2 %Tareas de Desempeño (Ver documento de Indicadores para la evaluación de maestro de salón especial que administra prueba alterna).

12. Maestros 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:

    i. 5 % del Informe de Progreso del PEI
    ii. 5 %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).

13. 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:

    i. 10 % Informe de Progreso del PEI (Ver documento de Indicadores para la evaluación de maestro de salón especial que No administra pruebas de medición).

14. Los maestros de educación especial que ofrecen pruebas estandarizadas de Evaluación Alterna deben haber estado nombrado 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. Los maestros bibliotecarios, trabajadores sociales y consejeros escolares serán evaluados en la segunda fase con la rúbrica correspondientes según el área de especialidad.

B. <u>Directores de escuelas</u>

1. 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.

2. 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.

3. Los directores de escuela que hayan sido nombrados **menos de siete (7) meses** de forma ininterrumpida en la misma escuela NO se adjudicará el por ciento del crecimiento del estudiante y la meta nacional. Estos se evaluarán con los criterios del instrumento sin incluir la dimensión de crecimiento del estudiante y la meta nacional.

4. 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.

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

<u>Métrica de Evaluación</u>

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

Los cuatro (4) niveles de ejecución del personal docente son:

<u>A. Nivel de Ejecución Ejemplar:</u> Serán clasificados en este nivel de ejecución todo personal docente que obtenga en su evaluación sumativa de un cien por ciento (100%) a un noventa por ciento (90%). El personal en esta ejecución demuestra dominio óptimo del manejo efectivo de prácticas y comportamientos educativos. Este personal docente excede lo que se espera de su desempeño. Además, tiene la capacidad de influenciar positivamente a los demás, es un

miembro activo dentro del equipo de trabajo y cuyos esfuerzos van dirigidos a conseguir la excelencia académica y administrativa.

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

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

B. **Nivel de Ejecución Competente:** Se clasificará en este nivel de ejecución todo personal docente que obtenga en su evaluación sumativa de un ochenta y nueve por ciento (89%) a un ochenta por ciento (80%). Las ejecutorias de este personal demuestran un nivel adecuado de desempeño profesional en las expectativas de cada uno de los criterios del instrumento de evaluación.
Este personal cumple con lo que se espera de su desempeño. Además, demuestra conocimiento de sus funciones y posee la capacidad de trabajar en equipo, pero a base de su evaluación total, se demuestra que su desempeño no es excepcional y puede mejorar.

El maestro bajo esta categoría se le requerirá que desarrolle un Plan Individual de Desarrollo Profesional con apoyo del director de escuela y del distrito escolar. En el caso de los directores de escuelas también se requiere un Plan Individual de desarrollo profesional el cual se desarrollará con el apoyo del personal del distrito escolar. Este plan contempla un mínimo de 30 horas al año de desarrollo profesional que se evidenciará a través de diferentes modalidades y atenderá las áreas de oportunidad identificadas en el instrumento de evaluación.

El DEPR fomentará y dará la opción a estos maestros o directores de escuela de establecer un programa de mentoría con maestros y directores de escuela pares en su misma escuela o distrito cuya ejecución sea ejemplar para que le sea de apoyo en el cumplimiento de sus deberes.

C. **Nivel de Ejecución Mínimo:** Se clasificarán en este nivel de ejecución todo personal docente que obtenga en su evaluación sumativa de un setenta y nueve por ciento (79%) a un setenta por ciento (70%). Las ejecutorias de este

personal no satisface las expectativas esperadas y contempladas en el instrumento de evaluación. El personal docente que obtiene este nivel de ejecución posee deficiencias que inciden en su habilidad para demostrar dominio efectivo de las técnicas de enseñanza o de la administración, pero estas deficiencias pueden ser fortalecidas a través del apoyo continuo del distrito escolar.

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

El distrito escolar ofrecerá apoyo y seguimiento a las actividades de desarrollo profesional sugeridas en el Plan Individual de Desarrollo Profesional. El DEPR propiciará y coordinará un programa de mentoría con maestros y directores de escuela pares en su misma escuela o distrito cuya ejecución sea ejemplar para que le sea de apoyo en el cumplimiento de sus deberes.

El personal docente con ejecución mínima en la evaluación sumativa recibirá una advertencia escrita por parte del evaluador conforme a lo establecido en el Artículo XII, inciso (C), sobre los Niveles de Ejecución para Maestros y Directores de Escuelas y la Acción Personal Correspondiente. El personal docente luego de recibir la advertencia escrita tendrá la oportunidad de mejorar su ejecución de tal forma que pueda alcanzar al menos un nivel de ejecución competente. Si aun así el personal docente permanece por (2) dos años consecutivos en el nivel mínimo será referido a la División Legal para la acción de personal correspondiente, que en este caso constituirá una amonestación escrita. El distrito escolar y el director de escuela junto al evaluado revisarán el Plan Individual de Desarrollo Profesional e incluirá intervenciones que propendan al mejoramiento profesional. En el caso del director de escuela, el distrito escolar revisará el Plan de Individual de Desarrollo Profesional e incluirá intervenciones que propendan a su mejoramiento profesional. Si aun así el evaluado se mantiene en el nivel de ejecución mínima (3) tres años consecutivos este será referido a la División Legal.

El evaluador procederá a recopilar la evidencia que sustente los hechos y la enviará a la División Legal para el proceso administrativo correspondiente. De probarse que en efecto el evaluado se ha mantenido en este nivel de ejecución por los últimos tres (3) años consecutivos procederá a una suspensión de empleo y sueldo por un (1) año. Una vez reinstalado deberá presentarse al distrito escolar para la evaluación y redacción del plan individual de desarrollo profesional en coordinación con el superintendente escolar y el director de escuela.

D. **Nivel de Ejecución Inadecuado:** Serán clasificados en este nivel de ejecución todo personal docente que obtenga en su evaluación sumativa de un sesenta y nueve por ciento (69%) o menos por ciento. Las ejecutorias de este personal demuestra que posee deficiencias significativas en las expectativas en los indicadores incluidos en el instrumento de evaluación. Este personal docente demuestra que carece de las destrezas y habilidades necesarias para ser un maestro o director de escuela efectivo y estas deficiencias afectan la habilidad del personal docente de desempeñarse adecuadamente.

El maestro bajo esta categoría se le requerirá que desarrolle un Plan Individual de Desarrollo Profesional con apoyo del director de escuela y del distrito escolar. En el caso de los directores de escuelas también se requiere un Plan Individual de desarrollo profesional el cual se desarrollará con el apoyo del personal del distrito escolar. Este plan contempla un mínimo de cuarenta (40) horas al año (en dos años 80 horas) de desarrollo profesional que se evidenciará a través de diferentes modalidades y atenderá las áreas de oportunidad identificadas en el instrumento de evaluación.

El DEPR propiciará que este personal docente reciba apoyo y asesoría de parte de los maestros o directores de su misma escuela o del distrito que hayan sido clasificados por su nivel de ejecución ejemplar y que exceden las expectativas. Este personal docente recibirá una advertencia escrita por parte del evaluador conforme a lo establecido en El Reglamento para establecer las Normas y Procedimientos del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente en el Artículo XII, inciso (C) sobre los Niveles de Ejecución para Maestros y Directores de Escuelas y la Acción Personal Correspondiente. Además, el evaluador deberá recopilar la información pertinente y la enviará a la División Legal para que proceda a la amonestación escrita. El distrito escolar y el director de escuela junto al evaluado revisarán el plan individual de desarrollo profesional e incluirá intervenciones que propendan al mejoramiento profesional. En el caso del director de escuela, el distrito escolar revisará el plan de

desarrollo profesional e incluirá intervenciones que propendan al mejoramiento profesional.

Si aun así, el personal docente se mantiene en el **nivel de ejecución inadecuado por** (3) tres años consecutivos este será referido a la División legal. El evaluador será responsable de recopilar la evidencia que sustente los hechos y enviar la misma a la División Legal para el proceso administrativo correspondiente. De probarse que en efecto el personal docente se ha mantenido en este nivel de ejecución por los últimos tres (3) años consecutivos la autoridad nominadora procederá a la destitución de este evaluado.

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

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

Frecuencia de las evaluaciones al personal docente

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

La frecuencia de las evaluaciones será la siguiente:

A. Personal docente de reciente nombramiento (primer año de ser contratado por el DEPR): Este personal se evaluará anualmente. Los facilitadores docentes del distrito escolar ofrecerán apoyo continuo para asegurar que se obtengan los resultados deseados para el mejoramiento de su práctica instruccional. Este personal participará del programa de inducción del DEPR. Además, desarrollará anualmente un Plan Individual de Desarrollo Profesional, considerando las áreas de oportunidades identificadas en la evaluación sumativa y de acuerdo con su nivel de ejecución.

B. Personal docente con estatus transitorio, probatorio o acogidos a Carrera Magisterial: Este personal será evaluado anualmente bajo el ciclo completo de visitas y pasos. Además, desarrollará anualmente un Plan Individual de Desarrollo Profesional, considerando las áreas de oportunidades identificadas en la evaluación sumativa y de acuerdo con su nivel de ejecución.

C. Personal docente con permanencia:

a. Primer (1er.) año de implantación del ciclo de evaluación:
   i. Todo el personal docente será evaluado utilizando el ciclo completo de visitas y pasos, y se requiere que cumpla con la implementación de un Plan Individual de Desarrollo Profesional, diseñado según los resultados de su evaluación sumativa.

b. Segundo (2do.) y tercer (3er.) año de implantación del sistema de evaluación:
   i. Nivel de ejecución **EJEMPLAR** o **COMPETENTE:** Redactarán un Plan Individual de Desarrollo Profesional anualmente y recibirán visitas de observación formativas anualmente y evaluación sumativa cada dos (2) años.
   ii. Nivel de ejecución **MÍNIMO** o **INADECUADO:** Desarrollarán un Plan Individual de Desarrollo Profesional por dos años, para completar el ciclo de evaluación y anualmente se revisará el progreso y mejoramiento. Este personal será evaluado anualmente con la evaluación sumativa.

CICLO DEL SISTEMA DE APOYO AL LIDERAZGO EFECTIVO DEL MAESTRO

1. **Presentación y Orientación del Proceso de Evaluación y la Rúbrica**: Los directores de escuela en colaboración con el personal del distrito escolar ofrecerán la reunión de orientación durante los primeros días del inicio del curso escolar. El director de escuela es responsable de orientar al maestro nombrado posterior a las reuniones de inicio de forma inmediata.

   El propósito de esta orientación es discutir con los maestros el ciclo de evaluación, documentos de apoyo, las rúbricas de evaluación, establecer el calendario de visitas y clarificar dudas o preocupaciones que puedan surgir sobre el proceso de evaluación. Durante estas reuniones los maestros recibirán el calendario de visitas según el plan de visitas del director de

escuelas alineado al ciclo del sistema de apoyo al liderazgo efectivo del personal docente.

2. **Visita de observación formativa**: De acuerdo con el calendario establecido durante las orientaciones, el director de escuela realizará las visitas en colaboración con el personal docente del distrito escolar. El propósito de estas visitas incluye la visita de Pre observación, observación o visitas de seguimiento al maestro para identificar las áreas de fortalezas y proveer apoyo académico en áreas de oportunidad identificadas durante la visita. Además, los facilitadores de la docencia del distrito realizarán visitas de observación según las áreas de oportunidad identificadas a nivel de escuela. Las visitas de observación se registrarán en la plataforma electrónica del Sistema de Apoyo y Monitoreo Académico (SAMA).

3. **Reunión post-observación formativa:** Se llevará a cabo no más tarde de cinco (5) días laborables a partir de la visita de observación.

   El propósito de esta visita es discutir con el maestro las observaciones y hallazgos de su ejecución profesional. Esto con el propósito de ofrecer retro-comunicación y discutir áreas de fortalezas y oportunidades de mejoramiento profesional. Las visitas de seguimiento al igual que las visitas de post observación se llevarán a cabo solo de ser necesarias.

4. **Visita de evaluación:** el director de escuelas evaluará al maestro utilizando la rúbrica de evaluación adjudicando las puntuaciones según las evidencias presentadas en cada indicador. Se utilizan las rúbricas en las dimensiones de la docencia, desarrollo profesional y deberes y responsabilidades. Una vez finalizada la evaluación en las tres dimensiones se genera la evaluación sumativa.

5. **Reunión de Evaluación Sumativa:** en esta reunión se discute el por ciento de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones evaluadas: la docencia, desarrollo profesional, deberes y responsabilidades. Esta reunión se llevará a cabo en o antes del mes de mayo del año en curso. Este periodo puede extenderse de surgir una razón de peso según autorizado por la Oficina de Evaluación Docente.

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

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

6. **Redacción del Plan Individual de Desarrollo Profesional**: Durante el inicio del curso escolar el director de escuela coordinará con los maestros la reunión para discutir los resultados finales de la evaluación. El propósito de esta reunión es 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.

   El Plan Individual de Desarrollo Profesional se implementa y se coordina desde la escuela con el apoyo correspondiente del distrito escolar y los programas académicos. Como responsabilidad institucional el DEPR conformará el Instituto de Desarrollo Profesional del DEPR el cual estará a cargo de llevar a cabo las iniciativas de desarrollo profesional a nivel Isla enfocadas en el mejoramiento de las mejores prácticas en la instrucción, manejo de la política pública del DEPR y dirigidas a mejorar el aprovechamiento académico de los estudiantes.

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

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

1. **Presentación y Orientación del Proceso de Evaluación y la Rúbrica**: El superintendente de escuela en colaboración con el personal del distrito escolar ofrecerán las reuniones de orientación durante los primeros días del inicio del curso escolar al director de escuela. El superintendente de escuela es responsable de orientar a los directores nombrados posteriores a las reuniones de inicio de forma inmediata.

El propósito de esta orientación es discutir con los directores de escuela el ciclo de evaluación, documentos de apoyo, las rúbricas de evaluación, establecer el calendario de visitas y clarificar dudas o preocupaciones que puedan surgir sobre el proceso de evaluación. Durante estas reuniones los directores de escuela recibirán el calendario de visitas alineado al ciclo del sistema de apoyo al liderazgo efectivo del personal docente.

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

3. **Reunión post-observación formativa**: Se llevará a cabo no más tarde de cinco (5) días laborables a partir de la visita de observación. El propósito de esta visita es discutir con el director de escuela las observaciones y hallazgos de su ejecución profesional. Esto con el propósito de ofrecer retro-comunicación y discutir áreas de fortalezas y oportunidades de mejoramiento. Las visitas de seguimiento al igual que las visitas de post observación se llevarán a cabo solo de ser necesarias.

4. **Visita de evaluación**: el superintendente de escuelas por delegación expresa del Secretario evaluará al director de escuelas utilizando la rúbrica de evaluación adjudicando las puntuaciones según las evidencias presentadas en cada indicador. Se utilizará la rúbrica en las dimensiones del director de escuela como líder educativo y analista del crecimiento académico, director de escuela como administrador y desempeño organizacional y ético. Una vez finalizada la evaluación en las tres dimensiones se genera la evaluación sumativa.

5. **Reunión de Evaluación Sumativa** en esta reunión se discute el por ciento de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones evaluadas: líder educativo y analista del aprovechamiento académico, el director de escuela como administrador y por su desempeño organizacional y ético. El Superintendente de escuela debe haber llevado a cabo esta reunión en o antes del mes de mayo del año en curso.

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

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

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

   El Plan Individual de Desarrollo Profesional se redacta e implementa con la participación del director de escuelas, superintendentes de escuelas y superintendentes auxiliares del distrito escolar y los programas académicos.

Modelo de Crecimiento

El modelo de crecimiento que utiliza el DE para adjudicar el por ciento de crecimiento de aprovechamiento de los estudiantes al personal docente se conoce como la tabla de matriz de transición para los grados evaluados con pruebas estandarizadas y para las materias y grados que se usará la meta nacional.

Este modelo de crecimiento permite que los datos de crecimiento del estudiante sean incorporados de una manera significativa en la evaluación de los maestros y los directores de las escuelas. Los valores de crecimiento académico definidos a través de la matriz de transición del DEPR serán utilizados en la evaluación de todos los educadores, incluyendo 1) los maestros que enseñan múltiples materias y 2) los maestros que comparten la responsabilidad para los subgrupos de estudiantes con limitaciones lingüísticas en español y estudiantes de educación especial.

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

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

Puntuación de los resultados de la rúbrica de evaluación del DEPR

Las dimensiones de la rúbrica del personal docente se dividen de la siguiente forma: tres dimensiones relacionadas a la ejecución del personal docente realizando tareas relacionadas a su puesto y la cuarta dimensión la adjudicación del crecimiento de los estudiantes o la meta nacional en la evaluación sumativa.

El ochenta y cinco por ciento (85%) de la puntuación de la evaluación del personal docente se basa en las tres dimensiones de la efectividad del personal y cada una de las tres medidas tiene un peso específico que indica su proporción del 85% de la puntuación de evaluación. El quince por ciento (15%) de la puntuación de la evaluación de los docentes se adjudicará según los resultados del crecimiento de los estudiantes en las pruebas estandarizadas y la meta nacional.

Las puntuaciones de los cuatro (4) componentes de evaluación están basada en una evaluación de desempeño determinado a través de la observación y la aplicación de rúbricas estandarizadas. Puntos mínimos y máximos para cada componente de evaluación se han definido y se presentan en la siguiente tabla.

La evaluación de maestros en materias examinadas y no examinadas seguirá el mismo marco y peso a la medida de determinar de la puntuación de la evaluación del maestro. La única diferencia substancial es la naturaleza del componente de estudiante-crecimiento. Para las META PR Y META PR ALTERNA, el crecimiento del estudiante se basa en una matriz de transición (T-matriz como se muestra en la Figura 1). El T-matriz es un caso especial de una matriz de decisión que diferencia cualitativamente la cantidad de crecimiento de los estudiantes observados atribuidos a cada maestro en relación con el crecimiento anterior de los estudiantes.

Tabla para adjudicar el por ciento de crecimiento de los estudiante a maestros con META PR y Meta Nacional

Dimensión	Número de "ítems"	Puntuación Máxima	Peso
I. Docencia	5	15	
	6	18	
	5	15	
	1	3	
Subtotal	17	51	52%
II. Desarrollo profesional	3	9	9%
III. Deberes y responsabilidades	8	24	24%
Subtotal de la sección 85%	28	84	85%
IV. Crecimiento del estudiante 15% Meta Nacional META PR		5 10	5% 10%
Total		99	100%

Tabla para adjudicar el por ciento de crecimiento de los estudiante a maestro con Meta Nacional

Dimensión	Número de "ítems"	Puntuación Máxima	Peso
I. Docencia	5	15	
	6	18	
	5	15	
	1	3	
Subtotal	17	51	52%
II. Desarrollo profesional	3	9	9%
III. Deberes y responsabilidades	8	24	24%
Subtotal de la sección 85%	28	84	85%
IV. Crecimiento estudiante 15 % Meta Nacional		15	15%
Total		99	100%

Tabla para adjudicar solamente el 85% a maestros correspondiente a la ejecución del personal docente

Dimensión	Número de "ítems"	Puntuación Máxima	Peso
I. Docencia	5	15	**61%**
	6	18	
	5	15	
	1	3	
Subtotal de enseñanza	**17**	**51**	
II. Desarrollo profesional	3	9	**11%**
III. Deberes y responsabilidades	8	24	**28%**
Total	**28**	**84**	**100%**

Tabla para adjudicar el por ciento de crecimiento de los estudiantes al director de escuelas con Meta Nacional

Dimensión	Número de ítems	Puntación máxima	Peso
I. El director de escuela como líder educativo y analista del aprovechamiento académico	9	27	34.77%
II. Director de escuelas como administrador	7	21	27.05%
III. Desempeño organizacional y ético	6	18	23.18%
Sub-total	**22**	**66**	**85%**
Total		**78**	**100%**

Tabla para adjudicar solamente el 85% al director de escuelas correspondiente a la ejecución del personal docente

Dimensión	Número de ítems	Puntación máxima	Peso
I. El director de escuela como líder educativo y analista del aprovechamiento académico	9	27	41%
II. Director de escuelas como administrador	7	21	32%
III. Desempeño organizacional y ético	6	18	27%
Total	**22**	**66**	**100%**

Tabla Matriz de Transición para adjudicar META PR

METAPR 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 Matriz de Transición para adjudicar META PR ALTERNA

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

Adjunto rúbricas de maestros, directores y rúbricas con los Indicadores para la Evaluación del maestro de salón especial que administra Prueba Alterna, Indicadores para la Evaluación del maestro de salón especial que No administra pruebas de medición Pre escolares de 3-4 años de edad y de 18-21 años de edad; Indicadores para la evaluación del maestro de salón especial que sus estudiantes No participan de las pruebas de medición entre las edades de 5-7, 14-15 y 17 años de edad.

Vigencia

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

Atentamente,

Prof. Rafael Román Meléndez
Secretario