**EVALUACIÓN DEL DOCENTE – DIRECTOR DE ESCUELA MONTESSORI**

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

**Año Escolar 2022-2023**

|  |  |
| --- | --- |
| Evaluado |  |
| Número de Kronos |  |
| Evaluador |  |
| Escuela |  |
| Nivel |  |
| Municipio |  |
| Región educativa |  |
| Fecha y hora de la visita |  |
| Estatus del puesto |  |
| Número de puesto |  |
| Preparación académica |  |
| Años de experiencia en la docencia en el DE |  |
| Años de experiencia en el puesto de director escolar |  |
| Matrícula oficial (M1) |  |
| Educación especial |  |
| Talentosos |  |
| Aprendices del idioma español segundo idioma e inmigrantes |  |

# **Instrucciones:**

Mediante una visita de observación, el evaluador constatará cómo el director de escuela cumple con las funciones y responsabilidades de las normativas de su puesto. El evaluador colocará en el encasillado una “C” (Se observa que cumple), “CP” (Se observa que cumple parcialmente) o una “NC” (Se observa que NO cumple), según corresponda de acuerdo con la observación realizada.

| **Dimensión** | **Premisa** | **Formativa 1**  **Primera visita** | **Formativa 2**  **Segunda visita** | **Sumativa**  **Tercera visita** | **Puntuación total** | **Comentarios** | **Asistencia técnica recomendado** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **C = .5 pts.**  **CP = .25 pts.**  **NC = 0 pt.** | **C = 1 pt.**  **CP = .5 pts.**  **NC = 0 pt.** | **C = 2 pts.**  **NC = 0 pt.** |
| **Administrativo** | 1. Orienta y registra al personal, realiza los ajustes y aprueba las D-14 electrónicamente mediante el sistema TAL, según la política pública vigente. |  |  |  |  |  |  |
| 2. Evidencia las intervenciones y visitas realizadas al personal docente y no docente en la plataforma establecida por el DEPR y se asegura de que los datos están actualizados o apoya esta gestión. |  |  |  |  |  |  |
| 3. Utiliza las plataformas para elaborar los informes solicitados por el DEPR o apoya esta gestión. |  |  |  |  |  |  |
| 4. Desarrolla e implementa un plan basado en las necesidades de la comunidad escolar y cumple con el funcionamiento del consejo escolar según establecido en la Ley 85.   * certificación del Consejo Escolar * documentos requeridos por reglamento |  |  |  |  |  |  |
| **Planificación / Operaciones** | 5. Desarrolla y presenta la organización escolar según la política pública vigente y evidencia:   * que la organización escolar está en la plataforma establecida por el DEPR. * las actividades de divulgación. Ejemplos: redes sociales, comunicaciones oficiales de la escuela, hojas sueltas, “dashboards”, entre otros. * tiene horarios alternos para reuniones o para atender las situaciones de emergencia en cumplimiento del tiempo lectivo. * que cumple con los elementos del método Montessori para aquellos guías certificados o en su etapa de internado como: multiedad, bloques de trabajo, planificación, currículo, reuniones de círculos y otros. |  |  |  |  |  |  |
| 6. Redacta e implementa el plan de Diseño de Excelencia Escolar (DEE) en coordinación con el equipo de apoyo establecido, según la Ley 85 o apoya a esta gestión, considerando que es un líder educativo en un escenario escolar que implementa el método Montessori. Presenta evidencia de:   * selección y certificación de los miembros del Comité de Planificación y otros, según aplique. * informes de reuniones de orientación llevadas a cabo (minutas, agendas, hoja de asistencia, entre otros). * la aprobación y resultados del DEE en la plataforma en línea, según las necesidades de la escuela en la fecha establecida por el DEPR. * integra actividades dirigidas a la transformación y fortalecimiento del proyecto Montessori en la escuela. * la divulgación del DEE en el que se describan las estrategias que fueron utilizadas. Ejemplos: redes sociales, comunicación oficial de la escuela, hojas sueltas, “dashboard”, encuestas, buzones de sugerencias, entre otros. |  |  |  |  |  |  |
| * los informes de progreso del cumplimiento del plan de trabajo DEE. * que informa los resultados obtenidos de los objetivos establecidos en el plan de DEE a la comunidad escolar. * que cumple en todas las partes con las actividades establecidas del DEE. |  |  |  |  |  |  |
| 7. Redacta, implementa y da seguimiento al Plan de Crecimiento de Ambientes Montessori (divulgación y orientación para los cursos de filosofía y de preparación de guías) y presenta evidencia de su cumplimiento. |  |  |  |  |  |  |
| 8. Presenta el inventario físico, de transferencia y decomiso actualizado según los documentos de la unidad de propiedad del DEPR o apoya esta gestión.   * Tiene disponible el inventario actualizado del equipo en SIFDE, libros y materiales adquiridos con fondos estatales y federales. * Evidencia la distribución de los materiales a los maestros según las necesidades. |  |  |  |  |  |  |
| 9. Supervisa y toma medidas para que se cumpla con el tiempo lectivo o apoya esta gestión. |  |  |  |  |  |  |
| 10. Promueve y supervisa la implementación de la creación de organizaciones estudiantiles o apoya esta gestión según la política pública vigente.   * Estudiantes orientadores, liga atlética, futuros agricultores, promotores de la salud u otras. |  |  |  |  |  |  |
| 11. Establece alianzas (públicas o privadas) que fortalecen la capacidad de planificación y operación de la escuela, mediante la atracción de recursos, personal de apoyo y contribuciones complementarias, orientados a mejorar los programas educativos o apoya esta gestión.   * Presenta evidencia en la Plataforma del DEE. |  |  |  |  |  |  |
| 12. Las instalaciones y áreas comunes de la escuela están limpias y seguras (comedor escolar, baños, patio, espacios comunes, oficinas, salones, entre otros.) o apoya esta gestión   * Solicita el servicio a través de la Plataforma de Mantenimiento de Escuelas. * Evidencia gestiones realizadas con las agencias correspondientes: OMEP, AEP, entre otros. * Informe de resultados sobre las situaciones trabajadas y estrategias utilizadas para atender el asunto. * Distribución adecuada de su personal clasificado designado a estos fines. |  |  |  |  |  |  |
| 13. Presenta los informes de monitorias y auditorías recibidas, de tener hallazgos cumple con el tiempo establecido por reglamentos o leyes aplicables para someter un plan de acción correctiva o apoya esta gestión. |  |  |  |  |  |  |
| **Manejo de personal** | 14. Lleva a cabo el proceso de evaluación y discusión del desempeño del personal docente y no docente de la escuela en el tiempo establecido según la política pública vigente.   * Orienta en la fecha establecida sobre el proceso de evaluación (el calendario de actividades) según la política pública establecida por el DEPR. * Realiza las visitas de evaluación formativa y sumativa al personal docente y no docente en el tiempo establecido y cumple con el 100% de la misma. A su vez, informa las exclusiones en plataforma. |  |  |  |  |  |  |
| 15. Discute los hallazgos de la evaluación del personal docente y las recomendaciones para el desarrollo profesional en las fechas establecidas por el DEPR   * Las actividades del desarrollo profesional responden a los resultados de la evaluación. * Da seguimiento al cumplimiento del Plan de Individual de Desarrollo Profesional de los empleados. |  |  |  |  |  |  |
| 16. Propicia espacio y tiempo para la realización de reuniones de círculos (equipo de trabajo) y desarrollo profesional para su personal escolar, docente/no docente, para mejorar el aprovechamiento académico del estudiante o apoya esta gestión.   * Evidencia de la coordinación del desarrollo profesional establecido en el Calendario Escolar (convocatorias, agendas, hoja de asistencia, registro en plataformas). * Coordinación de reuniones (tiempo lectivo y no lectivo) en los días sugeridos por el calendario escolar. * Presenta evidencia de la coordinación de desarrollo profesional con la ORE o la SAEM, según aplique. * Las actividades de desarrollo profesional son congruentes con las prioridades y las necesidades de la escuela. * Las actividades de desarrollo profesional responden a los resultados de la evaluación del personal docente/no docente presentado en el DEE y los resultados del estudio de necesidades completado por los guías y los maestros. |
|  |  |  |  |  |  |
| 17. Supervisa la implementación y la evaluación de los programas de planes de trabajo de Consejería Escolar, Trabajo Social Escolar y Biblioteca Escolar o apoya esta gestión. |  |  |  |  |  |  |
| **Académico** | 18. Orienta, da seguimiento y supervisa al personal docente sobre la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje o apoya esta gestión.   * Evidencia reuniones de orientación sobre los procesos de planificación. Ejemplo: convocatorias, agendas, hojas de firma, material entregado en la reunión, utilización de la planificación de enseñanza y aprendizaje en línea, entre otros. * Realiza visitas de seguimiento para asegurar el cumplimiento de la planificación. * Coordina reuniones con el personal de la ORE o la SAEM para orientar sobre el proceso de planificación a su facultad. * Promueve que los guías y maestros compartan sus presentaciones y los instrumentos de seguimiento con sus colectivos. |  |  |  |  |  |  |
| 19. Planifica a base de los resultados que obtuvieron los estudiantes en los informes de progreso académico, META PR y META PR Alterna, según aplique o apoya esta gestión.   * Analiza, por cada nivel, los informes de progreso e identifica y analiza otras fuentes de información. * Realiza reuniones de círculos con los guías y maestros, para discutir y analizar los resultados de las pruebas estandarizadas, informes de progreso por nivel, currículo entre niveles y otros informes del sistema de medición del DEPR. * Evidencia con hojas de asistencia y agenda las reuniones. |  |  |  |  |  |  |
| * Presenta un plan de acción con intervenciones alineadas a los resultados de los informes de progreso académico, META PR o META PR Alterna, por nivel, siguiendo el método Montessori. * Presenta los resultados acordes a los planes de acción. |  |  |  |  |  |  |
| 20. Ofrece seguimiento a los docentes sobre el uso de estrategias basadas en evidencia y actividades contempladas en el plan de DEE acorde con las necesidades de la escuela y metas del DEPR o apoya esta gestión. |  |  |  |  |  |  |
| 21. Divulga el proceso de implementación y los resultados obtenidos de los objetivos establecidos en el plan de DEE, haciendo uso de informes en los que se establecen los por ciento (%) del progreso alcanzado y no alcanzado o apoya esta gestión |  |  |  |  |  |  |
| 22. Desarrolla e implementa estrategias en coordinación con el guía (o el maestro) y el personal de apoyo para reducir los problemas de ausentismos y disciplina, bajo desempeño académico y posibles fracasos de los estudiantes de alto riesgo (por subgrupo) o alguna necesidad en su etapa de desarrollo, basado en datos confiables y apoyados en el conocimiento sobre los casos. |  |  |  |  |  |  |
| **Cultura Escolar** | 23. Comparte, discute y fomenta los elementos esenciales del método Montessori dirigido al desarrollo de un ambiente de paz e implementa estrategias para mantener el orden en la escuela (disciplina restaurativa). Además, integra a todo su personal de apoyo trabajador social escolar, bibliotecario escolar, consejero profesional escolar, seguridad escolar, madres, padres o encargados voluntarios, entre otros) en la búsqueda de posibles soluciones o apoya esta gestión.   * Orienta sobre los reglamentos de la escuela al personal de la escuela, madres, padres o encargado y estudiantes. * Divulgación y aplicación de los protocolos de disciplina según el manual y el reglamento establecidos por el DEPR. * Redacta, en consulta con el personal docente y no docente, y divulga las reglas de sana convivencia. * Informe de reuniones de orientaciones llevadas a cabo (convocatoria, hoja de asistencia, agendas o material entregado en la reunión). |  |  |  |  |  |  |
| **Cultura escolar** | * Constituye el Comité de Disciplina con roles definidos. * Evidencia varios mecanismos de divulgación del reglamento escolar del DEPR, y las reglas de sana convivencia. Ejemplos: redes sociales, comunicación oficial de la escuela, hojas sueltas, “dashboard”, entre otros. * Basado en el informe de disciplina, desarrolla estrategias con el propósito de reducir la cantidad de incidencias registradas. * Mantiene evidencia del informe de incidencias relacionadas con horario, disciplina, uniforme, entre otros. |  |  |  |  |  |  |
| 24. Evidencia la implementación del Reglamento de Medidas y Acciones Correctivas al personal docente y no docente en los casos que así lo ameritan o apoya esta gestión. |  |  |  |  |  |  |
| 25. Integra activamente a madres, padres o encargados en proyectos, actividades y aspectos relacionados a los procesos educativos en la escuela o apoya esta gestión.   * Divulga la política pública de participación de padres en la escuela. * Calendariza y ofrece talleres sobre aspectos relacionados al proceso educativo, salud y otros temas de interés para ellos. * Implementa diversos sistemas de comunicación. * Ofrece un mínimo de cuatro talleres sobre el método Montessori para las familias, en coordinación con los guías y maestros. * Realiza asambleas de madres, padres o encargados. * Constituye el comité de madres, padres o encargados. * Realiza e informa los resultados de encuestas de satisfacción a madres, padres o encargados, personal escolar y comunidad a la escuela. |  |  |  |  |  |  |
| **Liderazgo personal** | 26. Cumple con los reglamentos de la agencia y deberes del puesto contempladas en la DE-16. (Ver evidencias e plataformas y expedientes físicos) |  |  |  |  |  |  |
| 27. Cumple con la jornada de entrada y salida y justifica su ausencia o tardanza, según establece el reglamento del personal docente. Presenta los siguientes documentos:   * Evidencia de salidas oficiales. * Presenta el informe de tareas realizadas mensualmente. * Registra diariamente su asistencia en el reloj biométrico. * Notifica las ausencias, tardanzas o salidas al personal de la Oficina Regional Educativa (ORE) asignado. * Somete evidencia de sus ausencias (certificado médico u otros documentos relacionados). * Somete la D-14 electrónica en el tiempo establecido. |  |  |  |  |  |  |
| 28. Evidencia la participación en actividades de desarrollo profesional dirigidas a actualizar sus competencias profesionales para mejorar su desempeño como líder educativo, en un escenario escolar que implementa el método Montessori.   * Participa de cursos, talleres, “webinar” y seminarios relacionados a su profesión. * Asiste a las reuniones que se convoca en el nivel central (SAEM, entre otras unidades de trabajo) y la ORE * Registra y apoya el desarrollo profesional de sus supervisados. |  |  |  |  |  |  |
| 29. Conoce las prioridades y objetivos estratégicos de la escuela, los enuncia claramente y puede rendir cuentas concretas sobre el avance o logro de las mismas o apoya esta gestión.   * Evidencia el plan de crecimiento y transformación de la escuela de acuerdo con los elementos esenciales en el método Montessori. |  |  |  |  |  |  |
| 30. Gestiona efectivamente los intereses, necesidades y conflictos de las distintas partes que integran la comunidad educativa (estudiantes, maestros, madres, padres o encargados, comunidad) o apoya esta gestión.   * Ejemplos: encuestas de satisfacción, reportes de quejas y reclamos, buzones de sugerencias, registro de peticiones recibidas por parte de las familias y cuántas de estas han sido atendidas, entre otros. |  |  |  |  |  |  |
| 31. Toma decisiones ante situaciones imprevistas que benefician a la comunidad escolar o apoya esta gestión.   * Respuesta y acción acertada ante situaciones tales como: falta de servicios del comedor escolar, ausencia de maestros, falta de agua potable, ausencia de energía, incidentes violentos dentro de los previos de la escuela, entre otros. * Uso de la guía del cumplimiento del tiempo lectivo. |  |  |  |  |  |  |
| 32. Demuestra la ejecución de acciones concretas en la implementación de los acomodos o modificaciones realizadas para atender las necesidades de los estudiantes de Educación Especial, sección 504, aprendices del idioma español como segundo idioma e inmigrantes y dotados o apoya esta gestión.   * Evidencia de las gestiones realizadas con agencias gubernamentales, privadas o programas. * Informes de resultados de los casos trabajados. * Presenta evidencia del Plan de trabajo de cada área o programa. |  |  |  |  |  |  |
| **Puntuación parcial** | |  |  |  |  |  |  |

| **Dimensión** | **Premisa** | **Rango de puntos** | | **Sumativa**  **(Puntos obtenidos)** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Esfuerzo adicional**  **(Bono)** | 33. Demuestra el compromiso con los objetivos del DEPR y comparte evidencia sobre la contribución de su escuela al logro de los mismo:   * Mejorar el aprovechamiento académico. * Atender al estudiante en su totalidad (integral). * Profesionalización de maestros y directores. | Conoce los objetivos del DEPR, es consciente de como desde su escuela se contribuye y comparte evidencia concreta sobre el logro y avance de los mismos. = 1 pt.  No conoce los objetivos del DEPR ni es consciente de como desde su escuela se contribuye y comparte evidencia concreta sobre el logro y avance de los mismos. = 0 pt. | |  |
| 34. Demuestra la escuela crecimiento en el aprovechamiento académico de sus estudiantes mediante los resultados de prueba META PR o META PR Alterna. | La escuela obtuvo crecimiento de menos de 10% = 1pt.  La escuela obtuvo crecimiento de más de 10% = 2 pts. | |  |
| 35. Se evidencia que en la escuela los maestros registraron la asistencia de los estudiantes en el Sistema de Información Estudiantil (SIE) en el 90% o más de los días lectivos. | 90% o más = 1 pt.  89% o menos = 0 pt. | |  |
| **Puntuación parcial** | | | |  |
| **Puntuación total** | | |  | |
| **Nivel de ejecución** | | |  | |

# **Comentarios:**

|  |
| --- |
| **Fortalezas demostradas** |
|
|  |

|  |
| --- |
| **Áreas de reto para mejorar** |
|
|  |
| **Recomendación de acciones específicas para ver en la próxima visita** |
|  |
|  |
| **Comentarios adicionales** |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre del evaluado |  | Nombre del evaluador |
| Fecha |  | Fecha |