



Provincia de Entre Ríos

CONSEJO GENERAL DE EDUCACION

RESOLUCIÓN N°

3491

C.G.E.

Expte. Grabado N° (1076482).-

PARANÁ; 16 NOV 2010

VISTO:

La necesidad de establecer un sistema unificado de Evaluación de la Actuación Profesional Docente de los Niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y sus Modalidades, Educación Secundaria y sus Modalidades; y

CONSIDERANDO:

Que la Ley de Educación Nacional N° 26206 y la Ley de Educación Provincial N° 9890, reconocen el derecho de los docentes a ser evaluados en su desempeño profesional por sus autoridades educativas, conforme a criterios objetivos y debidamente fundamentados;

Que el Estatuto del Docente Entrerriano (Decreto - Ley N° 155/62 I.F. M.H.E. y E. y sus Modificatorias) en su articulado del Capítulo V "Del Concepto Profesional", establece el derecho del docente a tener una calificación anual que aprecie las condiciones y aptitudes del docente, basándose en las constancias objetivas de su legajo, ajustándose a una escala de concepto y su correlativa valoración numérica (Art. 19°);

Que el Sistema de Evaluación de la Actuación Profesional Docente debe ser actualizado y de carácter integral en función de los ejes prioritarios establecidos en el Plan Educativo Provincial: mejorar la calidad de la enseñanza, favorecer la inclusión, la cooperación, la integración, la capacitación y el perfeccionamiento permanente en un marco participativo democrático;

Que es necesario un modelo de evaluación que revele los procesos y no sólo los resultados, aportando tanto al evaluador como al evaluado, instancias de análisis y retroalimentación de sus prácticas educativas;

Que los aportes realizados por el evaluador deben permitir al evaluado una aplicación inmediata y oportuna para mejorar el diseño de las estrategias pedagógicas en beneficio de los actores institucionales;

Que un sistema de acreditación de competencias disciplinarias y pedagógicas para ejercer la profesión, favorece la motivación de los docentes para la superación personal, la mejora en sus prácticas docentes, la formación pedagógica y los rendimientos académicos;

Que el rol de la evaluación docente tiene como objetivos producir transformaciones superadoras en el proceso educativo;

Que el proceso de evaluación de cada docente deberá incluir un espacio de autoevaluación;

////



Provincia de Entre Ríos

RESOLUCIÓN N°

3491

C.G.E.

Expte. Grabado N° (1076482).-

CONSEJO GENERAL DE EDUCACION

////

Que han realizado aportes Jurado de Concursos, las Direcciones de Educación de todos los Niveles y Modalidades; la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos y las Supervisiones Zonales;

Que ha tomado intervención el Tribunal de Calificaciones y Disciplina, elaborando el informe de su competencia;

Que es atribución del Consejo General de Educación cumplir y hacer cumplir la política educativa, la legislación vigente y su reglamentación en materia de educación (Ley de Educación Provincial N° 9890, Art. 166°, inc. b);

Por ello;

EL CONSEJO GENERAL DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el Reglamento para la formulación del Concepto Anual Profesional de los Docentes de los Niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y sus Modalidades, Educación Secundaria y sus Modalidades que como Anexo I forma parte de la presente Resolución.-

ARTÍCULO 2°.- Aprobar el Instructivo para la Evaluación del Concepto Profesional Docente que como Anexo II forma parte de la presente Resolución.-

ARTÍCULO 3°.- Disponer la puesta en vigencia de la presente norma a partir del Período Lectivo 2011.-

ARTÍCULO 4°.- Disponer la conformación de un Equipo Asesor con la finalidad de instalar en las instituciones educativas el debate referido a la evaluación docente, a través de lecturas, espacios de reflexión, instancias de capacitación y elaboración de documentos.-

ARTÍCULO 5°.- Dejar sin efecto a partir del ciclo electivo 2011, la Resolución 1427/02 C.G.E., la Resolución 965/05 C.G.E., Resolución 2029/07 C.G.E., Resolución 1120/02 C.G.E., Resolución 5520/03, Resolución 3047/02 C.G.E., Resolución 2311/99 C.G.E., Resolución N° 71/03 C.G.E. y toda otra norma que se oponga a la presente.-

[Firma]

////



Provincia de Entre Ríos

RESOLUCIÓN N°

3491

C.G.E.

Expte. Grabado N° (1076482).-

CONSEJO GENERAL DE EDUCACION

////

ARTÍCULO 6°.- Solicitar al Poder Ejecutivo Provincial la derogación del Decreto N° 468/76 S.E.C.E. y Decreto 2036/92 M.G.J.E.-

ARTÍCULO 7°.- Registrar, comunicar, remitir copia autenticada a: Presidencia, Vocalía, Secretaría General, Jurado de Concursos, Tribunal de Calificaciones y Disciplina, Direcciones de Educación, Departamento Legalización, Homologación, Competencia Docente, e Incumbencias Profesionales de Títulos y Equivalencias de Estudios, Centro de Documentación e Información Educativa, Dirección de Recursos Humanos, Coordinación de Informática y Sistemas, Direcciones Departamentales de Escuelas y pasar las actuaciones al Tribunal de Calificaciones y Disciplina a sus efectos.-

/Pmt

ES COPIA

Prof. GRACIELA BAR
SECRETARÍA
Consejo Gen. de Educación
de Entre R.

Sra. Vanesa L. Demediuk
Jefa de Depto. Redacción y Verificación
División de Despacho CGE

ANEXO I**EVALUACIÓN PROFESIONAL DOCENTE****FUNDAMENTACIÓN:**

La evaluación docente conlleva en su estructura dos ejes fundamentales: el proceso de seguimiento y evaluación y el proceso de conceptualización.

El proceso de Seguimiento y Evaluación de la tarea docente constituye el aspecto pedagógico didáctico de la evaluación. Se realiza diariamente formal o informalmente, cualquiera sea el período de desempeño. Deberá tener en cuenta al sujeto en su carácter docente, dentro del marco institucional y considerando sus acciones enmarcadas en el PEI. Su carácter es de neto tinte pedagógico y tiende a mejorar prácticas educativas, aportar al crecimiento integral de la Institución y por ende, favorece el aprendizaje y la formación de los educandos.

El proceso de Conceptualización constituye el aspecto administrativo por el cual se elabora un documento (Hoja de Concepto) en el que se vuelcan las notas adjudicadas al desempeño anual del docente, en función de reflejar en el legajo del mismo, una calificación que aporte a la incrementación de su puntaje.

En este contexto, el aspecto pedagógico tiende al mejoramiento de las prácticas docentes y al crecimiento de la institución en su conjunto, con un trabajo de ida y vuelta que Evaluador y Evaluado implementan a través de una comunicación recíproca que surge de la observación conciente de la marcha del proceso de aprendizaje. El aspecto administrativo tiene como objeto principal, la carrera docente, acrecentando el puntaje con valoraciones numéricas preestablecidas.

El proceso de Seguimiento y Evaluación es aceptado, comprendido y llevado adelante en los niveles Inicial y Primario, ya que en general, tienen información y comprenden el objetivo que sobre el proceso de enseñanza, cumple la evaluación docente. La organización de la función desempeñada a través de los cargos, la formación disciplinar generalizada y la conformación de equipos directivos facilitan la implementación del seguimiento sin mayores cuestionamientos.

Distinta realidad se detecta en las Escuelas de Nivel Secundario donde la distribución horaria, formación disciplinaria específica, la suma de Instituciones donde se prestan servicios, la sobrecarga de tareas, la insuficiente cantidad de cargos directivos, deriva en desencuentros, falta de tiempo de intercambios, desconocimiento de la normativa, provocando en los docentes un rechazo por el proceso de seguimiento y evaluación, relacionándolo más con una persecución que con la necesidad de revisión para el mejoramiento de prácticas.

En general en las Escuelas no se habla ni se trabaja sobre evaluación docente y la puesta en práctica de las normativas vigentes en los distintos niveles, se realiza en cumplimiento de un trámite con implementación de criterios unilaterales con los consiguientes riesgos de personalización de los mismos.

A partir de las nuevas concepciones de evaluación y las transformaciones implementadas en el Sistema Educativo Nacional y Provincial es necesario repensar los fundamentos y objetivos del actual sistema de Evaluación Docente. Plantear alternativas de evaluación basadas en los procesos, más que en los resultados, resulta imprescindible para entender los nuevos paradigmas vigentes. La revisión de los modos de evaluación pretende instalar en las instituciones escolares una forma diferente de pensar, actuar y reflexionar las prácticas docentes; pues la actual política educativa entiende a la evaluación desde una perspectiva comprensiva y crítica.

La referencia sobre evaluación docente en las instituciones educativas, implica considerar procesos y prácticas que ocurren cotidianamente y que involucran a todos los actores que de una manera u otra están y se comprometen con ella. Esta temática de la evaluación docente entrelaza las acciones de asesoramiento, acompañamiento y mirada responsable de los supervisores, los equipos directivos y los docentes en el ámbito del desempeño profesional. La lectura de estos

procesos permite hacer un análisis del alcance y el sentido que las instituciones le están dedicando a la evaluación docente.

La observación de -los hasta ahora vigentes- Registros de Evaluación de distintos Niveles del Sistema Educativo Provincial, permite hacer consideraciones del estado de situación, los problemas que ha generado y la oportunidad para que se implemente un nuevo sistema de evaluación docente:

➤ Actualmente se encuentran en vigencia trece (13) formatos diferentes de Registros de Evaluación de la Acción Docente correspondientes a: Nivel Inicial, Primario y sus modalidades, Secundario y sus modalidades. *“Si se considera a la institución como unidad de cambio y a la vez como contexto de aprendizaje, se hace necesario resignificar las modalidades que asume la evaluación intentando construir prácticas que incluyan otros ámbitos y sujetos”*¹. Los parámetros de ese Registro de Evaluación de la Acción Docente no están actualizados para replantear las prácticas en relación con los nuevos paradigmas políticos, sociales y educativos por los cuales transita hoy la resignificación de la escuela entrerriana.

➤ Se evidencia un interés prioritario de la acreditación cuantitativa final, devaluando el proceso de reflexión, análisis, comprensión y cambios para la mejora, que debe tener la evaluación docente basada en los principios de validez y participación. *“Evaluar consiste en recolectar y utilizar información para valorar una determinada situación según criterios previamente establecidos a los efectos de tomar decisiones tendientes al mejoramiento de los procesos y prácticas que se están desarrollando”*². La evaluación docente debe tender a que el desempeño profesional docente ofrezca aprendizajes valiosos para todos, ya que la heterogeneidad es uno de los rasgos comunes en nuestras aulas e instituciones.

➤ Si el sistema educativo entrerriano pretende hoy la profundización de la transformación en sus diferentes niveles educativos, la evaluación de los profesionales docentes no debe quedar ajena a ese proceso de cambio. Hay en esas transformaciones numerosas dimensiones que entran en juego en el desempeño docente: la cultura institucional, el funcionamiento de los equipos docentes, sus capacidades de cambio y reflexión sobre la práctica, su respuesta creativa en favor del proceso de aprendizaje, entre otras. Se requieren saberes académicos, saberes didácticos, saberes para actuar conjuntamente con otros (docentes, familias, estudiantes) y saberes para reflexionar e investigar su propia práctica a partir de la experiencia.

➤ La evaluación del desempeño docente debe contribuir a construir evidencias sobre los cambios pretendidos en ese desempeño profesional individual e institucional, también al crecimiento de la autonomía y toma de decisiones, al desarrollo profesional y social, en el marco de la co-responsabilidad institucional y la actividad reflexiva y transformadora de sus profesionales docentes. *“Si se desea que la evaluación forme parte del circuito más amplio de gestión institucional, entonces, no debería ser considerada como una práctica de control y punición sino más bien como formando parte de un proceso continuo de análisis y toma de decisiones fundamentadas para reorientar los cursos de acción”*³.

➤ La evaluación docente resulta desacreditada cuando en lugar de evaluar a los docentes, sólo se les asigna un puntaje al finalizar el período escolar, sin utilizar el dispositivo de evaluación durante el año (Registro de Actuación – Cuaderno de Actuación). El Estatuto del Docente Entrerriano (Decreto - Ley N° 155/62 I.F. M.H.E.) establece en su articulado del Capítulo V “Del Concepto Profesional”, el derecho del docente a tener una calificación anual que aprecie las condiciones y aptitudes del docente, basándose en las constancias objetivas de su legajo, ajustándose a una escala de concepto y su correlativa valoración numérica (Art. 19°).

La Función Supervisora M.C.y E.N.⁴ menciona: *“Una institución autónoma no puede*

¹ La “Función Supervisora”, Ministerio de Cultura y Educación de la Nación. Pág. 27.

² La “Función Supervisora”. La evaluación: una teoría y una práctica controvertidas. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación. Pág. 26.

³ La “Función Supervisora”, Ministerio de Cultura y Educación de la Nación. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, Pág. 26.

⁴ La “Función Supervisora”, La evaluación: una teoría y una práctica controvertidas. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, Pág. 26.

evadir la responsabilidad que significa la gestión y evaluación de su vida cotidiana". Decidir cambiar, el hasta ahora vigente sistema de evaluación docente, es instituir -de modo coherente con las transformaciones iniciadas- condiciones de utilidad, viabilidad y precisión suficientes, para garantizar las mejoras a lo largo de un uso continuado en los años venideros. Este sistema que se pone en marcha, debe ofrecer conocimiento y comprensión sobre los aspectos analizados. Durante su vigencia, este nuevo sistema de evaluación se revisará periódicamente en términos de metaevaluación⁵.

Después de considerar estas situaciones surge la necesidad de replantearse los fundamentos y objetivos de la evaluación.

Para responder ¿qué?, ¿por qué? y ¿para qué? debemos poner el acento en la forma de evaluación utilizada. Santos Guerra sostiene que una nueva concepción de evaluación debe contener estas características:

- Procesual, no meramente final.
- Práctica y no meramente especulativa.
- Democrática y no autocrática.
- Cualitativa y no meramente cuantificable.
- Independiente y por ello comprometida.
- Participativa, no mecanicista.
- Colegiada, no individualista.
- Externa, aunque de iniciativa interna.

Un proceso de evaluación docente sostenido en el marco de estos principios permitirá tomar decisiones de orden estrictamente pedagógico y de conducción institucional.

Es primordial destacar el carácter profesional de la docencia, es por ello que una práctica evaluativa debe enfatizar sobre el desarrollo de las prácticas docentes y la forma de conducir las instituciones educativas. En este sentido la evaluación del aspecto pedagógico - didáctico aparece como el más relevante en este proceso, sin dejar de lado el aspecto administrativo y la asistencia de los docentes a la institución. Todo ello, en un marco de estricta participación hacen posible este proceso evaluativo en sus dimensiones éticas y democráticas.

La autoevaluación se presenta como una instancia de reflexión y análisis de cada docente sobre sus prácticas. Respecto a esta instancia fundamental en el proceso de evaluación docente, Santos Guerra expresa: "...la autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad"⁶, es decir, es un proceso de problematización complejo sobre la propia práctica profesional.

La autoevaluación es un proceso reflexivo en el que cada sujeto es a la vez, observador y objeto de análisis. Así, el *quién evalúa* corresponde al propio docente; el *qué*, es el punto más problemático porque exige una mirada retrospectiva del propio ejercicio profesional, de las acciones, marcos conceptuales, metodologías, interacciones y política educativa vigente que contempla las aspiraciones de la sociedad. El *cómo*, refiere a numerosos instrumentos y procedimientos de investigación que pueden ponerse en juego al momento de evaluar.

"Este proceso genera en el docente una inevitable ansiedad puesto que están en juego su autoestima y todas sus estrategias de enseñanza"⁷.

La autoevaluación demanda el compromiso de los docentes, del equipo de conducción y de la institución en general. Este compromiso debe promover que toda práctica consolide las fortalezas e incorpore el abordaje de aquellos puntos que se hayan debilitado. Todo esto, en función de un verdadero proceso de formación.

Por estos motivos es fundamental que toda práctica evaluativa contenga una instancia de autoevaluación:

El proceso de evaluación tiene que ser definido como "...un proceso propio e intrínseco al trabajo mismo de las escuelas, supone posicionarse en el protagonismo colectivo de docentes,

⁵ La metaevaluación es la investigación que trata de valorar la calidad de la propia metodología de evaluación empleada y, por tanto, el valor de las consecuencias de la aplicación de tal metodología.

⁶ Santos Guerra, M. A. "Evaluación Educativa II", Bs.As., Magisterio del Río de la Plata, pág. 23.

⁷ Camilloni, Alicia, "La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo", Bs.As., 1998.

estudiantes, directivos y comunidad educativa toda. Es necesario, entonces, plantearlo a partir de una transición para avanzar hacia un espacio más integrado, un momento de generar una conciencia reflexiva sobre la propia práctica, es decir, avanzar en la dirección de la auto-evaluación institucional”⁸.

Para la elaboración de esta nueva propuesta de evaluación docente, el Tribunal de Calificaciones y Disciplina realizó consultas y recibió aportes de los Vocales del Consejo General de Educación, las Direcciones de Nivel involucradas, Supervisores, Equipos de Conducción, Docentes de toda la provincia, la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos y Especialistas en el tema.

Los actores del sistema educativo provincial valoraron la posibilidad de debatir y consensuar paradigmas sobre evaluación docente. Consideraron que la formación docente debe incorporar en su currícula, como contenido fundamental y significativo, las nuevas concepciones sobre evaluación educativa, así como los diferentes ámbitos en los que se desarrolla. Coincidieron sobre la necesidad de capacitación en el tema para poder incluir la propuesta de manera paulatina e integral en todas las instituciones de la provincia.

Mediante la nueva propuesta de Evaluación Docente el Consejo General de Educación de la Provincia de Entre Ríos plantea, como una de sus prioridades de política educativa, recuperar el lugar del docente como lugar del saber. En ese marco, el fortalecimiento del rol docente requiere, junto a otras acciones, de la construcción de una cultura de la evaluación orientada a la profesionalización de la tarea y a la mejora de las prácticas educativas. Por ello garantizará la implementación de esta propuesta en todas las Instituciones Educativas de la Provincia.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, J. G., *Evaluación de la formación. Marcos de referencia*, España, Ediciones Mensajero.

Camilloni, A., Celman, S., Litwin, E y Palou de Maté, M. (1998) *La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo*, Buenos Aires, Paidós.

Cano, E. (2009) *Cómo mejorar las competencias de los docentes*, Barcelona, Graó.

Homar, A. (2010). *La evaluación docente. Entre temores y posibles rupturas*, Buenos Aires, Serie Formación y Trabajo Docente, CTERA.

Mc Kenna, B., Nevo, D., Stufflebeam, D., Thomas, R., *Guía profesional para la mejora de los sistemas de evaluación del profesorado*, España, Ediciones Mensajero.

Santos Guerra, M. A. (2000) *Evaluación Educativa I. Un proceso de diálogo, comprensión y mejora*, Buenos Aires, Magisterio del Río de la Plata, ..

Santos Guerra, M. A. (2004) *Evaluación Educativa II. Un enfoque práctico de la evaluación de alumnos, profesores, centros educativos y materiales didácticos*, Buenos Aires, Magisterio del Río de la Plata.

Santos Guerra, M. A. (2007) *La evaluación como aprendizaje. Una flecha en la diana*, Buenos Aires, Bonum.

Santos Guerra, M. A. (1998) *Hacer visible lo cotidiano*, España, Red Federal de Formación Docente Continua.

Simari, G. y Torneiro, M. (2009) *Autoevaluación docente. Un momento para reflexionar sobre nuestra práctica*, Buenos Aires, Educ.ar, Ministerio de Educación de la Nación.

Curso para Supervisores y Directores de Instituciones Educativas, (1999) Buenos Aires, Ministerio de Cultura y Educación de la Nación.

am

⁸ Homar, Amalia, “La Evaluación Docente, entre temores y posibles rupturas”, Bs.As., CTERA, 2010.

**REGISTRO DE EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN
PROFESIONAL
PARA CARGOS INICIALES**

DOCENTE DEL NIVEL:.....

DEPARTAMENTO:.....

AÑO:.....

ESTABLECIMIENTO:.....CUE.....

PERÍODO DE CALIFICACIÓN:.....

DATOS PERSONALES DEL DOCENTE

APELLIDOY NOMBRES.....

D.N.I.:.....

TÍTULOS:

CARGO QUE DESEMPEÑA:

SITUACIÓN DE REVISTA:

ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA.

Qps
✓

1- DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO

A- PROFESIONAL	Fecha	Valoración	Notificación
1- Demuestra precisión en la presentación de la documentación.			
2- Organiza, actualiza e interpreta la documentación administrativa en su quehacer pedagógico de acuerdo a la normativa vigente.			
Promedio			

B- COMUNIDAD EDUCATIVA	Fecha	Valoración	Notificación
1- Desarrolla su tarea educativa teniendo en cuenta las necesidades áulicas, institucionales y del contexto.			
2- Responde en tiempo y forma, de manera adecuada, a las tareas administrativas que la institución requiere.			
Promedio			

CALIFICACIÓN DEFINITIVA DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO	
---	--

2- DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DIDÁCTICO

A- PROFESIONAL	Fecha	Valoración	Notificación
1- Se interesa por el aprendizaje de sus alumnos y genera propuestas enriquecedoras.			
2- Demuestra poseer conocimientos claros y actualizados en los contenidos y metodologías en las áreas/disciplinas/espacios que imparte.			
3- Crea un clima de confianza y participación con los distintos actores educativos.			
Promedio			

B- ÁULICO	Fecha	Valoración	Notificación
1- Propicia a la inclusión realizando las adecuaciones curriculares pertinentes cuando son necesarias y garantiza con su enseñanza saberes significativos para todo el alumnado.			
2- Favorece la articulación de saberes, en el desarrollo de actividades y proyectos en el aula.			
3- Utiliza la evaluación como herramienta para diseñar proyectos de mejora, previendo acciones de inclusión.			
Promedio			

C- EQUIPO DOCENTE	Fecha	Valoración	Notificación
1- Brinda información pertinente acerca de los procesos de enseñanza y aprendizaje a los distintos actores involucrados: alumnos, directivos y padres.			
2- Cooperera en la elaboración de estrategias pedagógicas a través de la revisión del currículo y su integración.			
3- Favorece la articulación vertical y horizontal en la planificación y el desarrollo de estrategias con otras áreas/disciplinas/espacios para garantizar la enseñanza.			
Promedio			

D- COMUNIDAD EDUCATIVA	Fecha	Valoración	Notificación
1- Participa crítica y activamente en el desarrollo del planeamiento institucional.			
2- Favorece un clima de trabajo armónico entre los integrantes de la comunidad educativa, interviniendo en forma oportuna y pacífica en la resolución de conflictos.			
3- Da cumplimiento a las responsabilidades en el aula y en la institución que garanticen continuidad pedagógica (asistencia, puntualidad).			
Promedio			

CALIFICACIÓN DEFINITIVA DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DIDÁCTICO	
---	--

Op

3- DESEMPEÑO PROFESIONAL - AUTOEVALUACIÓN

INDICADOR	FUNDAMENTE SU NOTA ACORDE A LOS ITEMS SEÑALADOS EN LA GUIA DE AUTOEVALUACIÓN	VALORACIÓN NUMÉRICA
Programación y coordinación de las actividades pedagógico-didácticas y compromiso institucional <i>Guía de autoevaluación puntos 1 y 2</i>		
Promedio		
Comunicación y participación en equipos de trabajo y habilidades en resolución de conflictos. <i>Guía de autoevaluación puntos 3 y 4</i>		
Promedio		
Desempeño administrativo y profesionalización docente <i>Guía de autoevaluación puntos 5 y 6</i>		
Promedio		
CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE LA AUTOEVALUACIÓN		

Valoración del desempeño:

- 1-2-3: Deficiente
- 4-5: Regular
- 6: Bueno
- 7 - 8: Muy Bueno
- 9: Distinguido
- 10: Sobresaliente

GUÍA DE ORIENTACIÓN PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

Objetivo: Reflexionar sobre su desempeño profesional con fin de mejorar la práctica docente en el aula.

Dimensiones propuestas a evaluar**1.- HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

- 1.1 Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.
- 1.2 Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio - afectivo de los estudiantes.
- 1.3 Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.
- 1.4 Especifico los criterios de evaluación del área de estudio.
- 1.5 Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.
- 1.6 Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o problematización de un eje prioritario o tópico de enseñanza.
- 1.7 Permito que los estudiantes expresen sus preguntas o inquietudes.
- 1.8 Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.
- 1.9 Estimulo el análisis y la defensa de criterios de evaluación por parte de los estudiantes con su debida fundamentación.
- 1.10 Relaciono los saberes desarrollados y trabajo de manera interdisciplinaria.
- 1.11 Aprovecho el contexto natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.
- 1.12 Considero las sugerencias planteadas por los estudiantes en el desarrollo de la clase.
- 1.13 Realizo devoluciones a tiempo de los trabajos solicitados a los estudiantes.
- 1.14 Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.
- 1.15 Elaboro material didáctico para los diferentes momentos de la enseñanza y según las habilidades de pensamiento que deseo alcanzar.
- 1.16 Utilizo en el desarrollo de las clases las nuevas tecnologías de la comunicación e información y selecciono bibliografía adecuada.

2.- SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

- 2.1 Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.
- 2.2 Fomento la autodisciplina en el aula.
- 2.3 Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, sin faltarles el respeto ni agredirlos verbal o físicamente.
- 2.4 Propicio el respeto y la inclusión educativa, la diversidad, la no discriminación y el pleno ejercicio de los derechos humanos.
- 2.5 Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes durante todo su proceso formativo.
- 2.6 Me preocupo por la ausencia o faltas reiteradas de los estudiantes llamando a los padres o tutores.

3.- DESARROLLO EMOCIONAL

- 3.1 Disfruto al dictar mis clases.
- 3.2 Siento que los estudiantes se interesan y participan de la clase.
- 3.3 Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes y colegas.
- 3.4 Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía en el aula y en el trabajo interdisciplinar favoreciendo la toma de decisiones.
- 3.5 Me siento estimulado por mis superiores.
- 3.6 Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo de enseñanza y responsabilidad institucional.
- 3.7 Siento que los padres o tutores de mis alumnos apoyan la tarea educativa que realizo.
- 3.8 Demuestro solvencia académica y seguridad en las decisiones.

4.- CLIMA DE TRABAJO

- 4.1 Tengo buena comunicación con las personas que integran la comunidad educativa.
- 4.2 Participo en actividades extracurriculares enmarcadas en el PEI y/o establecidas en el marco formativo de valores para los alumnos.
- 4.3 Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso que potencian el diálogo y el trabajo en equipo.
- 4.4 Cumplo los acuerdos establecidos con el equipo de trabajo.
- 4.5 Sitúo en el ámbito profesional, los conflictos que se dan en el trabajo, analizo su comprensividad y resolución pacífica.
- 4.6 Comparto ideas, situaciones y opiniones diferentes a las mías en el ámbito institucional con la finalidad principal de enseñar.
- 4.7 Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos y reconozco a la escuela como un espacio vital de formación para los niños y jóvenes en relación con los vínculos y modos de actuación social.

5.- APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

- 5.1 Aplico la reglamentación en las actividades que me competen y respeto la vía jerárquica.
- 5.2 Planifico anualmente la/s asignatura/s que dicto.
- 5.3 Entrego el plan anual en el plazo estipulado por las autoridades.
- 5.4 Enmarco el plan anual en el Proyecto Educativo Institucional.
- 5.5 Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.
- 5.6 Planifico mis clases en el marco de los Lineamientos Curriculares de la provincia.
- 5.7 Respeto los horarios establecidos en la institución.
- 5.8 Falto a mi trabajo sólo en caso de fuerza mayor.

6.- ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

- 6.1 Participo en instancias de formación continua o de capacitación para mejorar mi cultura general y la calidad de la enseñanza.
- 6.2 Realizo una transposición didáctica de los conocimientos adquiridos en las instancias de formación que participo.
- 6.3 Promuevo la aplicación de estrategias y herramientas pedagógicas en el desarrollo del proceso de enseñanza considerando las características del grupo de alumnos.
- 6.4 Comparto con mis colegas las diferentes fuentes de información.
- 6.5 Realizo aportes y/o sugerencias para enriquecer el Proyecto Educativo Institucional, que nutre para elaborar mi plan de clases, mi planificación de trabajo anual y las unidades didácticas.

4- ASISTENCIA

J	I	Inasistencias		Licencias				Total días		Total Asistencia				
		Días (1)		Desde	Hasta	Días (2)		Causa	No comp	Comp	Oblig	Regi	Real	%
		No comp	Comp			No comp	Comp		(1+2)	(1+2)				

Actuación Mínima (días hábiles y no hábiles)

ESC. Nº	DESDE	HASTA	TOTAL	LIC. Y/O INASIST.	TOTAL ACTUACIÓN

Op

**REGISTRO DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL PARA
CARGOS DE CONDUCCIÓN**

DOCENTE DEL NIVEL:.....

DEPARTAMENTO:.....

AÑO:.....

ESTABLECIMIENTO:.....CUE.....

PERÍODO DE CALIFICACIÓN:.....

DATOS PERSONALES DEL DOCENTE

APELLIDO Y NOMBRES.....

D.N.I:.....

TÍTULOS:

CARGO QUE DESEMPEÑA:

SITUACIÓN DE REVISTA:

ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA.

Op

1- DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO

A- PROFESIONAL JERÁRQUICO	Fecha	Valoración	Notificación
1- Organiza y distribuye las tareas administrativas estableciendo pautas y criterios precisos de funcionamiento institucional al servicio de las finalidades educativas.			
2- Favorece la optimización de los recursos: humanos, materiales; capacitación y asistencia técnica, haciendo eficiente su uso y coherencia con los objetivos del PEI.			
Promedio			

B- COMUNIDAD EDUCATIVA	Fecha	Valoración	Notificación
1- Conoce y difunde la legislación escolar vigente, asesorando sobre su correcta aplicación.			
2- Analiza y comprende críticamente datos estadísticos y/o indicadores para promover acciones que favorezcan la propuesta educativa inclusiva con calidad.			
Promedio			

CALIFICACIÓN DEFINITIVA DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO	
---	--

2- DESEMPEÑO PEDAGÓGICO – DIDÁCTICO

A- PROFESIONAL	Fecha	Valoración	Notificación
1- Lidera los reajustes de las prácticas profesionales en función de las metas y objetivos institucionales previstos.			
2- Posee formación profesional acorde al rol que desempeña.			
3- Organiza instancias de reflexión tendientes a detectar dificultades y valorar logros que retroalimenten la función.			
Promedio			

B- INSTITUCIONAL	Fecha	Valoración	Notificación
1- Participa y orienta en la elaboración y desarrollo del PEI y PCI en el marco del planeamiento estratégico participativo.			
2- Acompaña y asesora al equipo docente en la toma de decisiones pedagógicas que respondan a las necesidades educativas y formativas.			
3- Asesora en nuevas perspectivas y prácticas docentes.			
Promedio			

C- EQUIPO DOCENTE	Fecha	Valoración	Notificación
1- Crea un clima favorable para la organización de equipos de trabajo, permitiendo el crecimiento de los docentes con su apoyo permanente.			
2- Detecta necesidades de perfeccionamiento, propiciando espacios que faciliten el crecimiento profesional para mejorar las prácticas de enseñanza.			
3- Construye garantía de institucionalidad estimulando y sosteniendo la participación de los docentes en grupos de trabajo.			
Promedio			

D- COMUNIDAD EDUCATIVA	Fecha	Valoración	Notificación
1- Demuestra capacidad para motivar, guiar e integrar a la comunidad como sostén de las innovaciones y del PEI.			
2- Colabora con la comunidad promoviendo la participación y el desarrollo de redes organizacionales.			
3- Actúa como mediador en la comprensión compleja de la resolución de conflictos y ampliación cultural de los modos de comunicación entre grupos y sectores sociales.			
Promedio			

CALIFICACIÓN DEFINITIVA DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DIDÁCTICO



3- DESEMPEÑO PROFESIONAL - AUTOEVALUACIÓN

INDICADOR	ENUMERACIÓN DE EVIDENCIAS QUE DAN CUENTA DE LA ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DEL ROL	VALORACIÓN NUMÉRICA
Programación y coordinación de las actividades pedagógicas-didácticas y compromiso institucional <i>Guía de autoevaluación puntos 1 y 2</i>		
Promedio		
Comunicación y participación en equipos de trabajo y habilidades en resolución de conflictos. <i>Guía de autoevaluación puntos 3 y 4</i>		
Promedio		
Desempeño administrativo y profesionalización Docente <i>Guía de autoevaluación puntos 5 y 6</i>		
Promedio		
CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE LA AUTOEVALUACIÓN		

Valoración del desempeño:

- 1-2-3: Deficiente
- 4-5: Regular
- 6: Bueno
- 7 - 8: Muy Bueno
- 9: Distinguido
- 10: Sobresaliente



GUIA DE ORIENTACIÓN PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN

Objetivo: Reflexionar sobre su desempeño profesional con el fin de mejorar la conducción de la institución.

Dimensiones propuestas a evaluar

1. - HABILIDADES POLÍTICAS - PEDAGÓGICAS

- 1.1 Como directivo estímulo y sugiero a los docentes acciones, priorizando los nuevos desafíos de inclusión educativa con calidad.
- 1.2 Promuevo y participo en la elaboración y desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI), teniendo en cuenta que es una guía fundamental que orienta y ordena las actividades de prioridad educativa-formativa.
- 1.3 Genero compromiso e identidad de los docentes con el Proyecto Educativo.
- 1.4 Tomo iniciativas, promuevo actividades, dirijo la acción como un contrato de actuación y horizonte de mejora de la Escuela que deseamos concretar en el mediano plazo, para la educación obligatoria de nuestros niños y jóvenes.
- 1.5 Estímulo, conduzco y acompaño permanentemente a los integrantes de la institución en su labor pedagógica-formativa.
- 1.6 Informo y/o guío para que los padres de los alumnos accedan al conocimiento de los resultados de su progreso escolar.
- 1.7 Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes, siempre que no lesionen derechos o la garantía de enseñar y aprender a todos.
- 1.8 Estímulo el análisis y la defensa de criterios de evaluación de los docentes y estudiantes con argumentos.
- 1.9 Estímulo el uso de tecnologías de la comunicación e información en el asesoramiento a los docentes y en el desarrollo de sus clases.
- 1.10 Promuevo la búsqueda de información que debe consultar un docente para actualizar sus conocimientos pedagógicos y didácticos

2. - SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

- 2.1 Trato a los docentes y estudiantes con cortesía y respeto.
- 2.2 Fomento la autodisciplina, la organización y colaboración entre adultos, niños y jóvenes.
- 2.3 Fomento una cultura del diálogo y comprensión desde el punto de vista del otro.
- 2.4 Propicio el respeto a la diversidad, la inclusión educativa y la no discriminación.
- 2.5 Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los colegas y estudiantes para hacer más significativo el tránsito por la escuela, como espacio de construcción social.
- 2.6 Me preocupo por la ausencia de los docentes o estudiantes; me comunico con ellos fomentando el cumplimiento del contrato pedagógico entre los mismos.

3. - DESARROLLO EMOCIONAL

- 3.1 Disfruto de mi trabajo como directivo.
- 3.2 Siento que los integrantes de la institución están de acuerdo y comparten el estilo de conducción.
- 3.3 Me gratifica la relación afectiva con mis colegas y estudiantes.
- 3.4 Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.
- 3.5 Me siento miembro de un equipo con objetivos educativos y formativos definidos.
- 3.6 Percibo que los padres o tutores de los alumnos apoyan la tarea educativa que realizo.
- 3.7 Demuestro seguridad en mis decisiones apoyadas en la garantía de responsabilidad de los profesionales docentes que creen en hacer escuela.

4. - CLIMA DE TRABAJO

- 4.1 Genero espacios y tiempos para mejorar la comunicación institucional y construir un ámbito democrático de enseñanza y de aprendizaje.
- 4.2 Dispongo y procuro una propuesta escolar coherente en la formación del alumnado a lo largo de su trayectoria escolar.
- 4.3 Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.
- 4.4 Comparto intereses y motivaciones con todos los integrantes de la comunidad educativa, en especial sobre aquellos que son desafíos de la cultura de nuestros tiempos.
- 4.5 Cumplimiento y asesoro para el cumplimiento de los acuerdos establecidos con el equipo de trabajo.
- 4.6 Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.
- 4.7 Comparto ideas, situaciones y opiniones diferentes a las mías, al servicio del mejoramiento de la propuesta escolar.
- 4.8 Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.
- 4.9 Medio en los conflictos para resolver o mejorar situaciones en las que hay en juegos múltiples e incompatibles intereses.

5. - APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

- 5.1 Aplico la reglamentación en las actividades que me competen.
- 5.2 Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.
- 5.3 Planifico anualmente las actividades de la institución.
- 5.4 Propicio espacios para el análisis y la interpretación de la normativa institucional.
- 5.5 Respeto los horarios establecidos en la institución.
- 5.6 Falto a mi trabajo sólo en caso de fuerza mayor.

6. - ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

- 6.1 Lídero y participo en acciones de formación continua o en instancias de capacitación.
- 6.2 Promuevo e informo a los docentes sobre acciones de formación continua o instancias de capacitación docente que han de ayudar a mejorar las actuales condiciones de enseñanza en la escuela.
- 6.3 Promuevo la aplicación de estrategias y herramientas pedagógicas innovadoras vinculadas al Proyecto Curricular Institucional.
- 6.4 Colaboro con aportes para la consecución de los objetivos y metas planteadas en el Proyecto Educativo Institucional y su concreción en propuestas de enseñanza actualizada en relación con las finalidades educativas.

op

4- ASISTENCIA

J	I	Inasistencias		Licencias				Total días		Total Asistencia				
		Días (1)		Desde	Hasta	Días (2)		Causa	No comp.	Comp	Oblig	Regl	Real	%
		No comp	Comp			No comp	Comp		(1+2)	(1+2)				

Actuación Mínima (días hábiles y no hábiles)

ESC. N°	DESDE	HASTA	TOTAL	LIC. Y/O INASIST.	TOTAL ACTUACIÓN

mo

HOJA DE CONCEPTO ANUAL PROFESIONAL

DOCENTE DEL NIVEL:.....

DEPARTAMENTO:.....

AÑO:.....

ESTABLECIMIENTO:..... CUE.....

PERÍODO DE CALIFICACIÓN:.....

DATOS PERSONALES DEL DOCENTE

Apellido y Nombres.....

D.N.I:.....

Títulos:

Cargo que desempeña:

Situación de revista:

Antigüedad en la docencia.

VALORACIONES

PUNTAJE OBTENIDO

I – Desempeño Administrativo

II – Desempeño Pedagógico - Didáctico

III – Autoevaluación del Desempeño Profesional

IV – Asistencia

Calificación Final

Medidas disciplinarias (Resolución, Fecha)

.....
Firma del docente

.....
Firma del evaluador

.....
Firma del Supervisor



ANEXO II

INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL DOCENTE

- 1- El equipo directivo, durante las tareas previas de cada Período Lectivo implementará instancias para asesorar al personal sobre los criterios de evaluación del desempeño profesional docente y establecer colectivamente las adecuaciones necesarias al Proyecto Educativo Institucional. De esta instancia se labrará acta correspondiente.
- 2- La evaluación de la actuación profesional docente está compuesta por dos instancias, una de **procesos** representada por el Registro de Evaluación de la Actuación Profesional Docente, y otra de **resultados**, representada por la Hoja de Concepto Anual Profesional.
- 3- El período anual evaluable se corresponde con lo establecido en la Resolución del Consejo General de Educación que aprueba el calendario escolar de cada año, por lo tanto el lapso para el seguimiento y la evaluación de los docentes debe estar comprendido, entre la fecha de toma de posesión para el personal docente establecida por el calendario escolar anual y el cierre del mismo en el mes de diciembre.-

REGISTRO DE EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL DOCENTE

- 4- En el Registro de Evaluación de la Actuación Profesional Docente se encuentran los ejes más relevantes del rol profesional, desagregados en aspectos específicos para orientar a quien cumple el rol de Evaluador, en su tarea de observación y valorización.
Constan dos modelos de Registros: uno para Cargos Iniciales y otro para Cargos de Conducción. Éstos tienen apertura con la toma de posesión del docente en un cargo u horas, son de uso exclusivo de la institución y forman parte de los legajos institucionales.
La evaluación tiene carácter anual y se valoran los ítems de manera indistinta e individualmente las veces que se considere conveniente, dejando constancia escrita en el Registro de Evaluación de la Actuación Profesional del Docente, de la fecha y ponderaciones y/o sugerencias, aún cuando a las mismas no se les haya asignado una valoración numérica. Deberán ser rubricadas por Evaluador y Evaluado dentro de las 48 horas de producida.
Al respecto de la evaluación de cada docente resultarán también válidas aquellas ponderaciones y/o sugerencias que hayan tenido tratamiento institucional y hayan quedado debidamente asentadas en acta con rúbrica del personal directivo y docente.

Cada valoración se registrará respetando la escala del 1 al 10. El Evaluador, en sus apreciaciones conceptuales, deberá utilizar un vocabulario acorde a la escala de los valores numéricos. El Evaluador tendrá, al finalizar el Período de Evaluación, los elementos necesarios para confeccionar la Hoja de Concepto Anual Profesional.

El **Registro de Evaluación de la Actuación Profesional** está conformado por cuatro aspectos evaluables organizados en los siguientes ejes:

- Eje 1 - Desempeño Administrativo.**
- Eje 2 - Desempeño Pedagógico-didáctico.**
- Eje 3 - Desempeño Profesional – Autoevaluación.**
- Eje 4 – Asistencia.**

- 4.1 - El Eje Desempeño Administrativo consta de dos Puntos: A y B; y representa el 20 % en el proceso anual de evaluación. Durante el proceso de evaluación el Evaluador generará instancias de

92

diálogo con el Evaluado, registrando las ponderaciones y/o sugerencias que se consideren necesarias en el apartado correspondiente al Registro para las Valoraciones Conceptuales. En caso que estas apreciaciones sean también valoradas numéricamente, las calificaciones se asentarán en la columna de valoraciones respectivas.

En ambos casos, los asientos serán suscriptos por el Evaluador y notificados al Evaluado dentro de las 48 horas de producidos.

En caso de discrepancia en las apreciaciones registradas, el Evaluado dejará constancia escrita de su postura y adjuntará la documentación que considere pertinente dentro de las 48 horas de producida la notificación. El Evaluador deberá considerar estos informes al momento de la elaboración de la Hoja de Concepto Profesional.

Una vez finalizado el período de evaluación, el Evaluador sumará las calificaciones de los ítems evaluados, obteniendo el promedio de cada Punto, los que sumados entre sí, conformarán la calificación definitiva del Eje Desempeño Administrativo con un máximo de 20 puntos. Esta calificación se registrará en la Hoja de Concepto Profesional, en la casilla de Puntaje Obtenido.

4.2 – El Eje Desempeño Pedagógico-Didáctico consta de cuatro Puntos y representa el 40 % en el proceso anual de evaluación. Para su evaluación se aplicará igual procedimiento que para el Eje 1 antes mencionado. En este caso la suma alcanzará un máximo de 40 puntos, calificación que se registrará en la Hoja de Concepto Profesional, en la casilla de Puntaje Obtenido.

4.3 – El Eje Desempeño Profesional, se evaluará por medio de la Autoevaluación docente. Constará necesariamente de dos instancias anuales de reflexión que permitirán al docente revisar sus prácticas, produciendo en cada una de ellas informe escrito, que se adjuntará al Registro. Se sugiere realizar una, al finalizar el primer semestre y la otra al culminar el año escolar.

Consta de tres ítems:

- a) Programación de las actividades pedagógico - didácticas y compromiso institucional.
(ver guía de Orientación de Autoevaluación puntos 1 y 2)
- b) Participación en equipos de trabajo y habilidad en la resolución de conflictos.
(ver guía de Orientación de Autoevaluación puntos 3 y 4)
- c) Desempeño administrativo y profesionalización Docente.
(ver guía de Orientación de Autoevaluación puntos 5 y 6).

La Guía de Orientación para la Autoevaluación del Desempeño Profesional contiene preceptos que orientan al docente para realizar una autoevaluación de manera integral y reflexiva.

La Autoevaluación del Desempeño Profesional está representada por tres ítems. Cada docente colocará la Valoración Numérica que considere oportuna, en una escala de 1 a 10, fundamentando su apreciación acorde a los ítems señalados en la guía de autoevaluación. En caso de existir más de una Valoración Numérica en cada ítem, se promediará y se obtendrá el total de cada uno.

La suma de los tres Indicadores determinará la calificación definitiva hasta un máximo de 30 puntos, la que será asentada en la Hoja de Concepto Anual Profesional, en la casilla de Puntaje Obtenido.

5- El eje Asistencia se computará de acuerdo a la Reglamentación vigente, Decreto 5923/00 M.G.J.E. y modificatorias:

- Las licencias encuadradas en el mismo no son computables en función del porcentaje del Eje Asistencia.
- Las inasistencias justificadas son computables a partir de la 4°.
- Las inasistencias injustificadas siempre son computables, por lo que una sola de ellas incide en el porcentaje.

Puntaje por asistencia:

100%	10 puntos
99 y 98%	9 puntos
97 y 96%	8 puntos
95 y 94%	7 puntos

Am

93 y 92%	6 puntos
91 y 90%	5 puntos
89 y 88%	4 puntos
87 y 86%	3 puntos
85 y 84%	2 puntos
83 y 81%	1 punto
80% o menos	0 punto

DE LA HOJA DE CONCEPTO ANUAL PROFESIONAL

6- Es el instrumento en el que se consignará la calificación anual del docente en concordancia con el Registro de Evaluación de la Actuación Profesional Docente y ocasionalmente con otros instrumentos validados institucionalmente.

Las valoraciones obtenidas en los cuatros Ejes evaluados serán asentadas en la Hoja de Concepto Anual Profesional en el casillero de Puntaje Obtenido. Sumados éstos se obtiene la Calificación Final que constituye el **Concepto Anual Profesional Docente**.

Valoración Conceptual de la Calificación Final

100 Puntos	Sobresaliente
99 a 80 Puntos	Muy Bueno
79 a 60 Puntos	Bueno
59 a 40 Puntos	Regular
Menos de 39 Puntos	Deficiente.

7- El Supervisor efectuará un seguimiento de las instancias de evaluación en las instituciones de su dependencia, pudiendo proponer sugerencias para orientar en el correcto uso de los nuevos instrumentos de evaluación.

8- Corresponde elaborar Hoja de Concepto Anual Profesional con Calificación Final a los docentes **titulares** que hayan registrado una actuación mínima de 90 (noventa) días continuos o discontinuos. Cuando este plazo no se alcanzare la Hoja de Concepto llevará los datos personales y la inscripción "sin calificar por escasa actuación". Cuando un docente finalice su actuación antes de los 90 (noventa) días en un establecimiento y pase en un mismo año escolar a prestar servicios en otro de la jurisdicción provincial, el Director remitirá el Registro de Evaluación de la Actuación Profesional Docente, por la correspondiente vía jerárquica a la nueva institución. La Hoja de Concepto Anual Profesional se confeccionará en el último establecimiento donde el docente ha prestado servicios en el año escolar correspondiente.

Corresponde elaborar Hoja de Concepto Anual Profesional con Calificación Final a los docentes **no titulares** que hayan registrado una actuación mínima de 45 (cuarenta y cinco) días continuos o discontinuos en un mismo período escolar. Cuando este plazo no se alcanzare la Hoja de Concepto llevará los datos personales y la inscripción "sin calificar por escasa actuación".

9- Para la formulación del Concepto Anual Profesional de los docentes, debe observarse el siguiente mecanismo:

Al finalizar el período escolar, siempre que se cumplan los plazos mínimos establecidos en el Punto 8 (ocho) del presente instructivo, considerando los asientos y constancias obrantes en el Registro de Evaluación de la Actuación Profesional Docente; y en otros instrumentos validados institucionalmente si los hubiere, se elaborará la Hoja de Concepto Anual Profesional, tarea que le incumbirá al Director/Vicedirector, Supervisor o Coordinador, según sea el caso, con la colaboración de quienes hayan efectuado el seguimiento del docente durante el año. La Hoja de Concepto Anual Profesional será suscripta y sellada por el Director de la Institución y notificada al Evaluado. Si éste firma en conformidad el Concepto será cargado en el sistema informático.

OP

10- Cuando un docente titular pase a desempeñarse, con carácter suplente, en funciones superiores al cargo que ocupa se comenzará el correspondiente Registro de Evaluación de la Actuación Profesional. La actuación en el nuevo cargo será evaluada y se confeccionará la Hoja de Concepto Anual Profesional, primando ésta sobre la del cargo titular, cuando el docente cumpliera en el año escolar un mínimo de 90 (noventa) días de actuación.

Igual procedimiento se realizará:

- Cuando en el transcurso del año escolar, un docente con desempeño como suplente en un cargo jerárquico superior retornare a su situación de revista como titular.

- Cuando un docente se desempeñare en un mismo período escolar en dos o más suplencias en distintos cargos jerárquicos del escalafón.

11- Cuando un docente suplente desempeñe su primera actuación en el año en una Escuela, el director de la misma procederá a iniciar el Registro de la Evaluación de la Actuación Profesional, realizando las sugerencias y asientos que crea convenientes, encuadrados en la reglamentación. Al producirse el cese por finalización de la suplencia, registrará los días de actuación y conservará el registro en el establecimiento, hasta tanto le sea requerido por el Supervisor, quien lo hará cuando el docente cumpla servicios en otro establecimiento. De igual manera se procederá hasta la finalización del período de evaluación, quedando reservada la tarea de cierre de Registro y confección de la Hoja de Concepto Anual Profesional, al Director de la escuela donde el docente prestó sus últimos servicios. En caso que llegue al final del Período de Evaluación, y el docente no haya alcanzado la Actuación Mínima de 45 días, la Hoja de Concepto irá con la inscripción "Sin Calificar por Escasa Actuación".

En este proceso, deberá tenerse en cuenta que al Registro de Evaluación de la Actuación Docente se le da continuidad siempre que el docente se desempeñe en igual cargo, nivel y modalidad.

12- Cuando el establecimiento de destino corresponda a otro Departamento de la provincia, el Director del establecimiento de origen, remitirá el Registro de Evaluación de la Actuación Profesional Docente, sólo en caso que le sea requerido vía jerárquica; de lo contrario lo conservará en el establecimiento hasta el final del período escolar, oportunidad en que confeccionará la correspondiente Hoja de Concepto Anual Profesional.

13- Los docentes destinados a tareas pasivas en escuelas dependientes del Consejo General de Educación no deberán ser conceptuados mientras dure esta situación.

14- El docente a quien se instruya Sumario Administrativo sin separación del cargo, será evaluado y se elaborará la correspondiente Hoja de Concepto Anual Profesional. Una vez emitida la Resolución definitiva, si correspondiere, el Tribunal de Calificaciones y Disciplina procederá a efectuar la baja de puntos acorde a la sanción aplicada. Las autoridades jerárquicas reelaborarán la Hoja de Concepto Anual Profesional.

DEL PROCESO DE CARGADO Y APROBACIÓN DE CONCEPTO

15- Personal de Cargos Iniciales:

a) El Director o personal competente designado por éste, procederá a cargar la calificación definitiva en el sistema informático SAGE u otro establecido por el Consejo General de Educación y elevará las Hojas de Concepto Anual Profesional al Supervisor Zonal, en las fechas determinadas por los organismos superiores.

b) El Supervisor verificará las Hojas de Concepto Anual Profesional y cotejará su correcto cargado en el sistema informático. En caso de detectarse algún error u omisión en los datos, el Supervisor notificará a la institución solicitando su corrección, esta información se elevará por escrito al Tribunal de Calificaciones y Disciplina.

c) Terminado este proceso el Tribunal de Calificaciones y Disciplina, procederá a dar Aprobación a los Conceptos y devolverá a cada Dirección Departamental de Educación, una nómina con la

9/2

totalidad de los docentes del departamento con Concepto Aprobado. El Supervisor Zonal correspondiente rubricará y colocará el sello de **Aprobado** en las Hojas de Concepto Anual Profesional procediendo a la devolución de las mismas a las respectivas instituciones escolares, donde un ejemplar será entregado al interesado y otro se archivará en el establecimiento.

Este procedimiento se realizará en los términos estipulados por el Tribunal de Calificaciones y Disciplina.

- Personal de Conducción

a) Igual procedimiento al descrito para los cargos iniciales deberá observar el Supervisor Escolar con respecto a la elaboración del Concepto Anual Profesional de los directivos de las instituciones educativas de su dependencia.

b) Igual procedimiento deberá observar el Director Departamental de Escuelas para la elaboración de la Hoja de Concepto Anual Profesional de los Supervisores y Coordinadores.

DE LA NOTIFICACIÓN

16- Una vez elaborada la Hoja de Concepto Anual Profesional por el superior jerárquico el docente deberá obligatoriamente **notificarse** y dispondrá para ello de un plazo de 48 (cuarenta y ocho) horas. Si al término del mismo no manifiesta por escrito su diferencia de criterios para con el Evaluador, el puntaje no podrá ser cuestionado. En caso de no aceptar su calificación final firmará la Hoja de Concepto con la aclaración “en disidencia” y acompañará su fundamentación escrita.

17 - La negativa a la **notificación** constituirá acto de rebeldía para con el superior jerárquico del calificado, quien a las 48 (cuarenta y ocho) horas insistirá en el cumplimiento de la disposición consignada en el punto 16° (dieciséis). Si el docente persistiera en su negativa, se labrará acta suscripta por el superior jerárquico y dos testigos hábiles (mayoría de edad y capacidad legal). El original del acta se agregará a la Hoja de Concepto Anual Profesional, que se elevará al Supervisor correspondiente quien sin más trámite lo ratificará rubricando al pie y devolverá a la institución.

DE LA DISIDENCIA

18- Se considera **Disidencia** la disconformidad manifiesta del Evaluado con respecto a las valoraciones numéricas sobre la Hoja de Concepto Anual Profesional.

19- En caso que el Evaluado plantease disidencia sobre la calificación final, deberán seguirse los siguientes pasos:

a) El Evaluado junto a su firma de notificación, registrará la inscripción “en disidencia” y dentro de un plazo de 48 horas indicará por escrito el punto o los puntos cuestionados, explicitando los fundamentos y aportando los elementos probatorios que considere de valor.

b) El Evaluador devolverá las actuaciones al recurrente dando respuesta a su descargo y ampliará los fundamentos de él o los puntajes respectivos en caso que lo crea conveniente.

c) Si el Evaluado se da por satisfecho se notificará “de conformidad” y se reelaborará la Hoja de Concepto Anual Profesional.

d) Si así no fuere, fundamentará con nuevos elementos. El Evaluador elevará las actuaciones acumuladas a su superior inmediato.

e) El Supervisor correspondiente intervendrá en la cuestión planteada con objetividad y precisión, agotará todas las instancias de mediación y aconsejará una resolución final en procura de dar por concluido el conflicto.

De cada instancia deberán constar informes y actas pertinentes.

f) Para el tratamiento de la disidencia formulada por el docente, será requisito indispensable adjuntar a las actuaciones, copia autenticada del Registro de Evaluación de la Actuación Profesional Docente y si existieran actas de acuerdos institucionales y descargos realizados por el docente durante el proceso de evaluación.

- g) Todas las actuaciones, con la opinión del Director Departamental de Educación, se harán llegar al Tribunal de Calificaciones y Disciplina.
- h) En posesión de tal documentación el Tribunal de Calificaciones y Disciplina producirá Dictamen definitivo sobre la disidencia.
- i) Una vez resuelta la disidencia se transcribirá el o los artículos pertinentes del dictamen en la Hoja de Concepto Anual Profesional y se procederá a su reelaboración por triplicado, que será finalmente aprobada por el Tribunal de Calificaciones y Disciplina.

Los plazos para expedirse en las disidencias serán:

- a) Disidente 48 horas.
- b) Evaluador 48 horas.
- c) Disidente 48 horas.
- d) Evaluador 96 horas.
- e) Supervisor, Director Departamental de Educación 30 días hábiles.

En el supuesto que debieran ampliarse los plazos con la autorización del superior inmediato, la documentación deberá llegar al Tribunal de Calificaciones y Disciplina en un plazo no mayor a 60 (sesenta) días corridos.

Los días de receso escolar no son computables en función de los plazos establecidos en este punto.

20- Se podrán apelar los dictámenes del Tribunal de Calificaciones y Disciplina sólo cuando el interesado compruebe que en el expediente existiere faltante de documentación que fuera entregada en tiempo y forma.

DE LA IMPLICANCIA DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS EN EL CONCEPTO PROFESIONAL

21- Las "Recomendaciones" y "Llamados de Atención" se reflejarán en el Registro de Evaluación de la Actuación Profesional.

22- Las medidas disciplinarias que se apliquen producirán disminución en el puntaje final del Concepto Anual Profesional del docente, de acuerdo con el siguiente detalle:

- a) Amonestación: 10 (diez) puntos.
- b) Apercibimiento: 20 (veinte) puntos.
- c) Suspensión: 25 (veinticinco) a 30 (treinta) puntos.
- d) Traslado, postergación de ascenso, disminución de categoría o jerarquía: 30 (treinta) a 40 (cuarenta) puntos.
- e) Cesantía: 50 (cincuenta) a 70 (setenta) puntos.

DEL PERSONAL EVALUADOR Y DE LA CALIFICACIÓN

23- Cuando el personal evaluador tenga conocimiento del docente a calificar, deberá excusarse, bajo pena de nulidad de lo actuado, en las siguientes situaciones:

- a) Cónyuge o pareja conviviente, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros, hijos políticos, hermanos políticos, tíos.
- b) Socio, excepto si la sociedad fuera anónima.
- c) Cuando existan sucesos previos acreditados fehacientemente que pongan en riesgo la objetividad del evaluador.

24- Cuando un docente titular o suplente mereciera durante dos años consecutivos concepto Regular o deficiente o, uno Regular y uno Deficiente, el Tribunal de Calificaciones y Disciplina solicitará la sustanciación de las actuaciones sumariales que considere pertinentes a efectos de comprobar su idoneidad profesional, indicando la separación transitoria del cargo. Esta situación debe comunicarse inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos y Jurado de Concursos.

mp