

**DISTRITO ESCOLAR DE BETHEL #52**  
**DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN**

Tema: Evaluación del personal

Número de política: GCN Fecha de vigencia: 1/2018

Fecha de la política original y revisiones: N/A

Número de política de cancelación: GCM Fechado: 10/90, 1/95, 2/00, 12/06, 4/09, 6/13

Fecha de la próxima revisión: 1/2021

**POLÍTICA**

Un programa de evaluación eficaz es esencial para un programa educativo de calidad. Es una herramienta importante para determinar el nivel actual del desempeño de las responsabilidades de un maestro.

También es una evaluación importante de los empleados clasificados y el desempeño actual de sus asignaciones de trabajo. Según la política de la Junta, los administradores tienen la responsabilidad de evaluar al personal. Un programa de evaluación proporciona una herramienta para los supervisores que son responsables de tomar decisiones sobre ascensos, descensos, prórroga de contratos, no prórroga de contratos, renovación o no renovación de contratos, despidos y medidas disciplinarias.

**Personal con licencia**

Las evaluaciones del personal autorizado se basarán en las normas básicas de enseñanza adoptadas por la Junta de Educación del Estado de Oregón. Las normas se personalizarán sobre la base de los esfuerzos de colaboración con los maestros y los representantes exclusivos del personal autorizado.

Los sistemas de evaluación y apoyo establecidos por el distrito para los maestros deben estar diseñados para cumplir o superar los requisitos definidos en el Marco de Oregón para la Evaluación de Maestros y Administradores y Sistemas de Apoyo, incluyendo:

1. Cuatro calificaciones de nivel de desempeño de efectividad;
2. Objetivos de aprendizaje y crecimiento de los estudiantes a nivel de aula establecidos en colaboración entre el maestro y el evaluador;
3. Consideración de múltiples medidas de la práctica y la responsabilidad de los maestros que pueden incluir, pero no se limitan a:
  - a. Evaluaciones en el aula, incluyendo observaciones, planes de lecciones y tareas;
  - b. Portafolios de pruebas;
  - c. Informes del supervisor; y
  - d. Autorreflexiones y evaluaciones.
4. Consideración de las pruebas del crecimiento académico y el aprendizaje de los estudiantes basadas en múltiples medidas de progreso de los estudiantes, incluyendo datos de rendimiento de los estudiantes que sean tanto formativos como sumativos. Las pruebas también pueden incluir otros indicadores del éxito de los estudiantes;
5. Un método de evaluación sumativa para considerar múltiples medidas de la práctica profesional, las responsabilidades profesionales y el aprendizaje y crecimiento de los estudiantes para determinar la trayectoria de crecimiento profesional del maestro;
6. Personalizado por cada distrito, que puede incluir una ponderación y aplicación individualizadas de las normas.

**DISTRITO ESCOLAR DE BETHEL #52**  
**DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN**

Una evaluación utilizando los estándares básicos de enseñanza debe intentar a:

1. Fortalecer los conocimientos, habilidades, disposición y prácticas en el aula de los maestros;
2. Perfeccionar el apoyo, la asistencia y las oportunidades de crecimiento profesional que se ofrecen a un maestro, basándose en las necesidades individuales del maestro y en las necesidades de los estudiantes, la escuela y el distrito;
3. Permitir que el maestro establezca un conjunto de prácticas en el aula y objetivos de aprendizaje de los estudiantes que se basen en las circunstancias individuales del maestro, incluyendo el aula y otras tareas;
4. Establecer un proceso de crecimiento formativo para cada maestro que apoye el aprendizaje profesional y la colaboración con otros maestros;
5. Utilizar métodos de evaluación y desarrollo profesional, apoyo y otras actividades que se basen en las normas del plan de estudios y estén orientadas a las necesidades del maestro; y
6. Abordar formas de ayudar a todos los educadores a fortalecer sus prácticas culturalmente receptivas.

Los sistemas de evaluación y apoyo establecidos por el distrito deben evaluar a los maestros en un ciclo regular. El superintendente informará periódicamente a la Junta sobre la aplicación de los sistemas de evaluación y apoyo y la eficacia de los educadores.

Cada maestro en período de prueba será evaluado al menos una vez al año, pero con múltiples observaciones. El propósito de la evaluación es ayudar al maestro a lograr un crecimiento profesional continuo y determinar el desempeño del maestro en sus responsabilidades de enseñanza. Las evaluaciones se basarán en al menos dos observaciones y otra información relevante desarrollada por el distrito.

**Personal clasificado**

Todos los empleados clasificados en período de prueba serán evaluados formalmente por su supervisor inmediato al menos dos veces durante el período de prueba.

Todos los empleados clasificados regulares no probatorios serán evaluados formalmente por su supervisor inmediato anualmente.

**REPORTES**

Ninguno.

**ADJUNTOS**

Ninguno.

**FIN DE LA POLÍTICA**

---

**REFERENCIAS / COMENTARIOS**

[ORS 243.650](#)      [OAR 581-022-2405](#)  
[ORS 332.505](#)      [OAR 581-022-2410](#)  
[ORS 342.850](#)      [OAR 581-022-2415](#)  
[ORS 342.856](#)