

05

NIVEL
INICIAL
PRIMARIA
ESPECIAL

Informe de Evaluación del Desempeño del Personal
Docente en Cargos de Ascenso: **Supervisores.**

**INFORME DE EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
DOCENTE EN CARGOS DE ASCENSO:
SUPERVISORES.**

INICIAL - PRIMARIA - ESPECIAL

AÑO:
CARGO QUE DESEMPEÑA:
.....
SITUACIÓN DE REVISTA:
CARGO Y ESTABLECIMIENTO DONDE REVISTA COMO
TITULAR:
Esc. N.º:
DISTRITO / SECTOR / REGIÓN:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN				
Apellido: Nombres:				
Ficha N.º: D.N.I.: CUIL:				
INSTITUCION DONDE SE DESEMPEÑÓ DURANTE EL PRESENTE AÑO				
ÁREA	ESCUELA	D.E.	CARGO	SITUACIÓN DE REVISTA
INFORMACIONES REFERIDAS AL AÑO EN CURSO				
CUADRO TOTAL DE LICENCIAS Y JUSTIFICACIONES	ARTÍCULO	DESDE	HASTA	TOTAL DÍAS HÁBILES
INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS (cantidad de días)				
SANCIONES APLICADAS: (art. 36 del Estatuto) Indicar tipo de sanción				
CONCEPTO (últimos tres años)				
AÑOS		CONCEPTO		
CONCEPTO OBTENIDO EN LA PRESENTE EVALUACIÓN:				
MES Y AÑO DE ALTA EN LA DOCENCIA:				
MES Y AÑO DE ALTA EN EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR:				
OBSERVACIONES:				
FIRMA DEL DOCENTE			FIRMA DEL DIRECTOR/A DEL ÁREA	
ACLARACIÓN			ACLARACIÓN	

**INFORME DE EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
DOCENTE EN CARGOS DE ASCENSO:
SUPERVISORES.**

INICIAL - PRIMARIA - ESPECIAL

AÑO:
CARGO QUE DESEMPEÑA:
.....
SITUACIÓN DE REVISTA:
CARGO Y ESTABLECIMIENTO DONDE REVISTA COMO
TITULAR:
Esc. N.º:
DISTRITO / SECTOR / REGIÓN:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN				
Apellido: Nombres:				
Ficha N.º: D.N.I.: CUIL:				
INSTITUCION DONDE SE DESEMPEÑÓ DURANTE EL PRESENTE AÑO				
ÁREA	ESCUELA	D.E.	CARGO	SITUACIÓN DE REVISTA
INFORMACIONES REFERIDAS AL AÑO EN CURSO				
CUADRO TOTAL DE LICENCIAS Y JUSTIFICACIONES	ARTÍCULO	DESDE	HASTA	TOTAL DÍAS HÁBILES
INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS (cantidad de días)				
SANCIONES APLICADAS: (art. 36 del Estatuto) Indicar tipo de sanción				
CONCEPTO (últimos tres años)				
AÑOS		CONCEPTO		
CONCEPTO OBTENIDO EN LA PRESENTE EVALUACIÓN:				
MES Y AÑO DE ALTA EN LA DOCENCIA:				
MES Y AÑO DE ALTA EN EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR:				
OBSERVACIONES:				
FIRMA DEL DOCENTE			FIRMA DEL DIRECTOR/A DEL ÁREA	
ACLARACIÓN			ACLARACIÓN	

**INFORME DE EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
DOCENTE EN CARGOS DE ASCENSO:
SUPERVISORES.**

INICIAL - PRIMARIA - ESPECIAL

AÑO:
CARGO QUE DESEMPEÑA:
.....
SITUACIÓN DE REVISTA:
CARGO Y ESTABLECIMIENTO DONDE REVISTA COMO
TITULAR:
Esc. N.º:
DISTRITO / SECTOR / REGIÓN:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN												
Apellido: Nombres:												
Ficha N.º: D.N.I.: CUIL:												
INSTITUCION DONDE SE DESEMPEÑÓ DURANTE EL PRESENTE AÑO												
ÁREA	ESCUELA	D.E.	CARGO	SITUACIÓN DE REVISTA								
INFORMACIONES REFERIDAS AL AÑO EN CURSO												
	ARTÍCULO	DESDE	HASTA	TOTAL DÍAS HÁBILES								
CUADRO TOTAL DE LICENCIAS Y JUSTIFICACIONES												
INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS (cantidad de días)												
SANCIONES APLICADAS: (art. 36 del Estatuto) Indicar tipo de sanción												
CONCEPTO (últimos tres años)												
		<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; padding: 5px;">AÑOS</th> <th style="width: 50%; padding: 5px;">CONCEPTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td><td></td></tr> </tbody> </table>			AÑOS	CONCEPTO						
AÑOS	CONCEPTO											
CONCEPTO OBTENIDO EN LA PRESENTE EVALUACIÓN:												
MES Y AÑO DE ALTA EN LA DOCENCIA:												
MES Y AÑO DE ALTA EN EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR:												
OBSERVACIONES:												
FIRMA DEL DOCENTE			FIRMA DEL DIRECTOR/A DEL ÁREA									
ACLARACIÓN			ACLARACIÓN									

Evaluación del Desempeño del Personal Docente - CARGOS DE ASCENSO: **SUPERVISORES INICIAL - PRIMARIA - ESPECIAL**

PARTE A: Trabajo realizado en el ciclo lectivo

EJES	DIMENSIONES	Siempre	Frecuente-mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
<p>Eje 1. La articulación entre las políticas y las prácticas educativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difunde los lineamientos de la política educativa y los consensos logrados en distintos niveles. • Identifica problemáticas específicas y colabora con la Dirección del Área en la construcción de alternativas posibles. • Se constituye como mediador, facilitando y dinamizando la tarea de las escuelas en el marco de las políticas educativas vigentes. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>EJES</p> <p>Eje 2. La construcción e implementación de los proyectos del Distrito.¹</p>	<p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considera los lineamientos de la política educativa en la construcción y seguimiento de los proyectos. • Utiliza la información disponible en el sistema para la planificación de acciones distritales y para el seguimiento de las escuelas. • Construye colectivamente el proyecto del Distrito, integrando en forma selectiva proyectos y recursos disponibles en el Sistema. • Genera condiciones de participación, teniendo en cuenta la complejidad de aspectos y actores que intervienen en la elaboración del Proyecto Distrital. • Orienta, con sentido y coherencia, el funcionamiento y la dinámica distrital en el marco del Proyecto. • Analiza sistemáticamente la marcha del Proyecto y propone las reorientaciones necesarias. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹ En el caso del Área de Formación Docente, las referencias al «Proyecto Distrital» deben interpretarse –según corresponda– en dos sentidos: a. Con la connotación usual del trabajo en el marco del Distrito Escolar y b. Comprendiendo el trabajo con los «Proyectos Institucionales» de cada Instituto; habida cuenta de que esta dimensión se vincula con la doble articulación que debe propiciar el Supervisor de esta Área: entre los niveles de la ENS o IES, así como entre cada nivel y las políticas correspondientes establecidas por el Ministerio de Educación, contextualizadas en la realidad de cada distrito escolar.

Evaluación del Desempeño del Personal Docente - CARGOS DE ASCENSO: **SUPERVISORES**

INICIAL - PRIMARIA - ESPECIAL

EJES	DIMENSIONES	Siempre	Frecuente-mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
<p>Eje 3. El asesoramiento pedagógico y administrativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orienta la programación curricular de los proyectos educativos en relación con los lineamientos curriculares vigentes. • Asesora con solidez a los Equipos Directivos de acuerdo con los desarrollos actualizados de la pedagogía aportando diferentes materiales. • Propicia la relación entre niveles del Sistema Educativo. • Actualiza sistemáticamente a los Equipos Directivos en los aspectos vinculados con la normativa vigente. • Instrumenta procesos de evaluación institucional a los efectos de guiar y de reorientar la dinámica escolar. • Contempla en su asesoramiento las características, necesidades y problemáticas específicas de las distintas escuelas. • Integra y coordina las necesidades y los recursos disponibles para asesorar a las escuelas. • Basa sus aportes a los directivos en una presencia en las escuelas sostenida y documentada. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>EJES</p>	<p>DIMENSIONES</p>	Siempre	Frecuente-mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
<p>EJE 4. La conformación y coordinación de equipos de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve procesos de planificación conjunta y consensuada. • Acuerda criterios para el asesoramiento y seguimiento institucional de las escuelas. • Promueve espacios de reflexión con los equipos de trabajo como práctica evaluativa permanente. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Evaluación del Desempeño del Personal Docente - CARGOS DE ASCENSO: **SUPERVISORES**

INICIAL - PRIMARIA - ESPECIAL

EJES	DIMENSIONES	Siempre	Frecuente-mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
<p>EJE 5. La promoción en la comunidad educativa de los valores vinculados con un estilo de vida democrático.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sostiene en su acción los valores propios de la educación para la paz, la convivencia y la democracia. • Genera espacios de debate y decisión con otros Supervisores y/o Equipos Directivos. • Respeto las decisiones consensuadas. 	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
EJES	DIMENSIONES	Siempre	Frecuente-mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
<p>EJE 6. El trabajo con la diversidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja reflexivamente con Supervisores, Equipos Directivos y Docentes considerando las diferencias como valor y centrando la mirada en las fortalezas de las personas. • Acompaña pedagógicamente a las escuelas en la elaboración de propuestas inclusivas de las diferencias en todas sus dimensiones: físicas, intelectuales, sociales, culturales, de género, emocionales, entre otras. • Trabaja en equipo con los pares distritales de las diferentes áreas para articular la integración de alumnos con necesidades específicas. • Asesora y apoya a las escuelas en la atención de las necesidades específicas de los/las alumnos/as. 	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Evaluación del Desempeño del Personal Docente - CARGOS DE ASCENSO: **SUPERVISORES**
INICIAL - PRIMARIA - ESPECIAL

EJES	DIMENSIONES	Siempre	Frecuente-mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
EJE 7. La comunicación con los distintos actores de la comunidad escolar.	<ul style="list-style-type: none"> • Asume la responsabilidad de generar canales de comunicación entre los actores institucionales. • Fomenta procesos de negociación o mediación en el marco de la institución escolar y en su comunidad. • Comparte información, materiales o experiencias docentes, con Equipos Directivos y Supervisores y con otros equipos que colaboran con la tarea educativa de la escuela. • Promueve el intercambio de experiencias, la circulación y difusión de los proyectos educativos entre las distintas escuelas. • Releva necesidades institucionales y realiza gestiones ante las instancias correspondientes. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EJE 8. La organización y participación en actividades dirigidas a las familias y a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Motiva a las escuelas para incluir a las familias y a la comunidad en algunos de los proyectos institucionales. • Propone y genera vinculaciones entre escuelas y organizaciones para enriquecer los Proyectos. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Total de Valoraciones correspondientes al PUNTO "A"					

Evaluación del Desempeño del Personal Docente - CARGOS DE ASCENSO: **SUPERVISORES INICIAL - PRIMARIA - ESPECIAL**

PARTE B: Condiciones y aptitudes docentes

EJES	DIMENSIONES	Siempre	Frecuente-mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
<p>EJE 9. La conciencia del carácter social de la educación y su centralidad en el logro de la igualdad de la igualdad de oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza acciones y toma iniciativas para asegurar el carácter abierto y plural de la escuela pública. • Orienta sistemáticamente su tarea considerando los principales indicadores sociales y educativos de su Distrito Escolar y de la Ciudad.² • Arbitra los medios a su alcance para garantizar la calidad de la educación que brindan las escuelas de su distrito. • Genera condiciones para garantizar la retención del alumnado del distrito teniendo en cuenta –entre otros– los factores familiares, económicos y culturales. 	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>EJES</p> <p>EJE 10. La disposición a la autocrítica y a la reflexión sobre la tarea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acepta observaciones constructivas sobre su tarea. • Se preocupa por mantener una coherencia entre sus ideas y su desempeño. • Fundamenta sus posturas y opiniones en forma reflexiva. • Promueve la socialización de proyectos y experiencias entre directivos, docentes e instituciones. 	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

² Un indicador educativo que puede ser tomado en cuenta en el caso del Área de Educación Primaria es la información que se obtiene como resultado de las pruebas que se administran mediante el Sistema Participativo de Evaluación.

Evaluación del Desempeño del Personal Docente - CARGOS DE ASCENSO: **SUPERVISORES INICIAL - PRIMARIA - ESPECIAL**

EJES	DIMENSIONES	Siempre	Frecuente-mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
<p>EJE 11. La apertura para las innovaciones, la actualización y su transferencia a la tarea cotidiana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra interés en ampliar y actualizar sus conocimientos. • Detecta y releva las necesidades de capacitación presentes en las escuelas del distrito. • Promueve la incorporación de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información en los proyectos de las escuelas. 	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>EJE 12. La responsabilidad y el compromiso en el ejercicio del cargo.</p>	<p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asume el gobierno y conduce el distrito garantizando el funcionamiento del mismo. • Asegura el cumplimiento de los deberes y el ejercicio de los derechos de los distintos actores en un marco de respeto mutuo. • Garantiza el cumplimiento de la tarea administrativa al servicio del quehacer pedagógico. • Vela por el cumplimiento de la asistencia y puntualidad como condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de la tarea pedagógica e institucional. • Muestra interés por el cuidado personal y de los otros en un sentido integral. 	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Total de Valoraciones correspondientes al PUNTO "B"

SÍNTESIS PARA LA ELABORACIÓN DEL CONCEPTO

	Siempre	Frecuente-mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
Total de valoraciones correspondientes al PUNTO "A"	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

	Siempre	Frecuente-mente	Con poca frecuencia	Nunca / Casi nunca
Total de valoraciones correspondientes al PUNTO "B"	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Total de valoraciones por Columna (Punto "A" más "B")	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
--	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Para la formulación del concepto deberá consultarse la guía orientativa adjunta.

CONCEPTO (señalar con una cruz)

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	SOBRESALIENTE
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

.....
DIRECTOR/A DE ÁREA

..... NOTIFICACIÓN DEL/LA INTERESADO/A

GUÍA ORIENTATIVA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO

Para arribar al concepto se utilizará una correlación numérica entre las valoraciones consignadas en la grilla síntesis y las diferentes categorías fijadas en la reglamentación vigente. En la construcción del concepto se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

- La cantidad total de valoraciones se obtiene sumando las valoraciones parciales afines de ambas partes del instrumento de evaluación: la parte A “Trabajo realizado en el ciclo lectivo” y la parte B “Condiciones y aptitudes docentes” (ver en los cuadros).
- Para una misma calificación puede haber muchas combinaciones posibles.
- Para cada calificación se establece una cantidad mínima y máxima de valoraciones por categoría, o par de categorías; esto no impide que haya valoraciones en las cuatro categorías de la escala (excepto para la calificación sobresaliente que tiene como una de sus condiciones no tener apreciaciones en “nunca-casi nunca”).

SOBRESALIENTE

Siempre	Frecuentemente	Con poca frecuencia o pocas veces	Nunca / Casi nunca
30 o más		5 o menos	0

MUY BUENO

Siempre	Frecuentemente	Con poca frecuencia o pocas veces	Nunca / Casi nunca
30 o más			
5 o más			5 o menos

BUENO

Siempre	Frecuentemente	Con poca frecuencia o pocas veces	Nunca / Casi nunca
	30 o más		10 o menos

REGULAR

Siempre	Frecuentemente	Con poca frecuencia o pocas veces	Nunca / Casi nunca
		30 o más	
			15 o menos

DEFICIENTE

	Frecuentemente	Con poca frecuencia o pocas veces	Nunca / Casi nunca
		30 o más	
			16 o más