



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

**Plan de Flexibilidad ESEA**  
**Departamento de Educación de**  
**Puerto Rico**

# Flexibilidad: Un Plan Riguroso

- Requisitos del Plan:
  - Evaluar y mejorar sistemáticamente la calidad de la educación para todos los estudiantes
  - Atender las necesidades de los estudiantes con impedimentos y los estudiantes con limitaciones lingüísticas en español.
  - Alinear los estándares del sistema educativo con las expectativas postsecundarias y profesionales
  - Implementar enfoques específicos para mejorar el aprovechamiento estudiantil
  - Enfocar los esfuerzos de mejoramiento escolar y crear estrategias personalizadas de mejoramiento de escuelas
  - Implementar un nuevo sistema para evaluar la efectividad del maestro y directores de escuela
  - Crear nuevos apoyos para los educadores
  - Comprometer al liderato político y los grupos de interés de toda la isla
  - Crear cambios significativos y duraderos en la política pública

# Principios Guía de Puerto Rico

- El Plan de Flexibilidad afirma el compromiso de Puerto Rico de:
  - Garantizar la rendición de cuentas al nivel individual y del sistema
  - Preparar estudiantes para entrar en la universidad y a carreras profesionales
  - Establecer y alcanzar expectativas de altos niveles de aprovechamiento para todos los estudiantes
  - Recompensar a las escuelas y los maestros exitosos
  - Implementar estrategias efectivas para el mejoramiento de las escuelas
  - Apoyar a los educadores mediante el desarrollo profesional
  - Mejorar la calidad del maestro
  - Promover un espíritu de colaboración

# Principios Guía del Plan de Flexibilidad ESEA

- Principio 1: Expectativas Postsecundarias y Profesionales para Todos los Estudiantes
  - Aprobar, adoptar e implementar estándares postsecundarios y profesionales rigurosos en las materias de español y matemáticas en los grados K-12
- Principio 2: Sistema Diferenciado de Reconocimiento, Rendición de Cuentas y Apoyo
  - Implementar un sistema diferenciado de rendición de cuentas que establezca nuevos y ambiciosos AMOs
  - Identificar Escuelas Prioridad, Enfoque y Excelencia
  - Identificar apoyos diferenciados para las escuelas en cada categoría incluyendo el 75% de las escuelas que muestran progreso
- Principio 3: Apoyo a la Instrucción y el Liderato Efectivo
  - Refleja nuestra creencia que los maestros son el principal agente de cambio, y nuestros directores son los facilitadores de todos los procesos que ocurren dentro de cada una de nuestras escuelas
- Principio 4: Reducción de la Duplicación y la Carga Innecesaria
  - Reconoce la necesidad de alinear recursos a través del sistema educativo para implementar las reformas propuestas

# Efectos de la Implementación del Plan de Flexibilidad

- Esperar nuevas iniciativas relacionadas con:
  - recursos curriculares y educativos
  - evaluaciones formativas y sumativas
  - métodos para reportar logros
  - clasificación de escuelas
  - Intervenciones para el mejoramiento escolar
  - identificación de las Escuelas Excelencia
  - supervisión de la planificación e implementación a nivel escolar
  - roles y responsabilidades de los diferentes niveles del DE
  - sistemas de evaluación de maestros y directores de escuela
  - desarrollo profesional del maestro y director de escuela
  - niveles de responsabilidad institucional

# Participación de Grupos de Interés

- Someter Comentarios
  - En línea vía página web
  - Por escrito mediante presentación de Tarjetas de Comentarios
- Solicitar un Rol de Liderato
  - Integrarse a los Comités Asesores de Padres del Distrito
  - Integrarse a los Comités de Planificación a Nivel Escolar
- Asistir a Reuniones
  - Reuniones de Planificación a Nivel Escolar
  - Reuniones con los Grupos de Interés Especial (maestros, directores de escuela, CCEE y LLE)

# Nuevos Roles

- A Nivel Escolar
  - Crear e implementar estrategias de mejoramiento escolar adaptadas a las necesidades de la escuela
  - Evidenciar la supervisión de las prácticas de enseñanza-aprendizaje
- A Nivel de Distrito
  - Asegurar que las escuelas conduzcan estudios de necesidades e implementen estrategias efectivas de mejoramiento escolar
- A Nivel Regional
  - Monitorear la implementación del plan en distritos y escuelas
  - Intensificar los niveles de apoyo técnico y administrativo
- A Nivel Central
  - Coordinar la implementación de planes en las Escuelas Prioridad y Enfoque

# **Plan de Flexibilidad ESEA**

**Principio 1: *Expectativas  
Postsecundarias y Profesionales  
para Todos los Estudiantes***

# Estándares Académicos

- No hay cambios en:
  - Los esfuerzos continuos para hacer uso efectivo de los materiales curriculares para mejorar las prácticas de enseñanza-aprendizaje
  - El uso de materiales que permitan la alineación vertical y horizontal
  - La instrucción basada en estándares para atender las necesidades de todos los estudiantes
  - Los esfuerzos continuos para hacer el currículo accesible a los estudiantes de LLE y los estudiantes con impedimentos
  - El uso de mapas curriculares con tareas de desempeño y estrategias alternas

# Estándares Académicos

- Nuevos esfuerzos:
  - Acercamiento general a los Common Core State Standards (CCSS)
  - Revisión de la versión en español del CCSS
  - Fortalecimiento de la instrucción basada en estándares

# Sistema de Avalúo

- No hay cambios en cuanto a:
  - La versión de PPAA y PPEA para el año escolar 2013-14
  - La expectativa de participación de todos los estudiantes
  - Los acomodados que respondan a los estudiantes con impedimentos y LLE
  - Las pruebas futuras deben estar alineadas con los estándares y ser de alta calidad

# Sistema de Avalúo

- Nuevos esfuerzos:
  - Evaluar las destrezas de los estudiantes para usar la información de un texto para redactar una respuesta
  - Desarrollo de pruebas para las materias y grados no examinados con el apoyo del Comité de Asesoría Técnica
  - Asegurar una transferencia más fluida de las responsabilidades operacionales y nuestro banco de ítems entre proveedores de avalúo

# Informe de Datos de Aprovechamiento Académico

- No hay cambios en cuanto a:
  - Los subgrupos de los estudiantes examinados
  - El requisito de divulgar los resultados del aprovechamiento de los estudiantes
  - El requisito de utilizar los datos del aprovechamiento del estudiante en el desarrollo de los planes de mejoramiento escolar

# Informe de Datos de Aprovechamiento Académico

- Nuevos esfuerzos:
  - Los nuevos AMOs (*discutidos más en detalle bajo el Principio 2*)
  - Desarrollo de un modelo de crecimiento individual del estudiante utilizando los resultados de las PPAA y PPEA para las materias de español y matemáticas en los grados del 4 al 8
  - Calcular el crecimiento individual del estudiante y vincularlo al maestro o a la escuela
  - Desarrollar e implementar pruebas formativas para las materias y grados no examinados

# Desarrollo Profesional

- No hay cambios en cuanto a:
  - Desarrollo profesional a nivel de todo el sistema para proveer a los maestros apoyo en la implementación del currículo
  - Utilización de los Estándares Profesionales del Maestro de Puerto Rico y el Perfil del Director Escolar del DE
  - Adiestramiento intensivo al personal de los distritos y las regiones sobre los procedimientos para desarrollar el portafolio de las PPEA
  - Adiestramiento para atender adecuadamente las necesidades y los derechos de los estudiantes con impedimentos y de LLE.

# Desarrollo Profesional

- Nuevos esfuerzos:
  - Evaluar las barreras estructurales y de contenido que pueden estar obstaculizando el uso adecuado de los materiales curriculares
  - Implementación de un modelo de desarrollo profesional a nivel estatal
  - Fortalecer la capacidad del distrito para proveer asistencia técnica y apoyar el desarrollo profesional de maestros y directores de escuela
  - Creación de la Carta Circular de Planificación de la Enseñanza que requiera el uso de los materiales curriculares

# Preparación del Maestro

- Nuevos esfuerzos en relación a:
  - Proveer a las instituciones de educación superior (IES) datos que vinculen los graduados de sus programas de preparación de maestros con los resultados de los estudiantes del DE en las pruebas estandarizadas.
  - Revisar las Guías para la Clasificación de los Programa de Preparación de Maestros para integrar estándares más rigurosos para la clasificación de programas.
  - Explorar la opción de trabajar con un proveedor de servicios para desarrollar un currículo a nivel estatal que integre los estándares del DE a los programas de preparación de maestros.
  - Revisar los requisitos de admisión y graduación de las IES para los programas de preparación de maestros asegurando que los candidatos dominen el contenido y los estándares del DE antes de graduarse.
  - Desarrollar directrices a nivel de distrito para programas de inducción de nuevos maestros y directores de escuela.
  - Trabajar con las IES y el College Board para establecer un calendario de trabajo para la revisión de las PCMAS

# Plan Comprensivo Escolar

- No hay cambios en cuanto a:
  - Documentar el aprovechamiento de los estudiantes, el personal, y los recursos disponibles para el año en curso mediante el sistema central de datos del DE
  - Documentar el análisis de las tendencias del aprovechamiento académico del estudiante, identificar las causas para el pobre desempeño, y proponer estrategias para mejorarlo
  - Delinear las necesidades de desarrollo profesional a nivel de toda la escuela prestando atención a las necesidades de los subgrupos
  - Planificar actividades que reflejen los intereses y necesidades de los padres, propiciar iniciativas para integrarlos en los procesos educativos de la escuela y fortalecer las relaciones entre la familia y la escuela
  - Planificar la utilización de fondos estatales y federales para el año escolar en curso

# Plan Comprensivo Escolar

- Nuevos esfuerzos:
  - Mayor énfasis en el uso de datos sobre el crecimiento académico del estudiante en el proceso de planificación
  - La integración de los principios de cambio radical (Turnaround Principles) a los objetivos del PCE
  - La integración de Understanding by Design (UBD) en el desarrollo profesional de los maestros
  - Mayor énfasis en el desarrollo profesional continuo, de alta calidad, en el espacio de trabajo

# **Plan de Flexibilidad ESEA**

**Principio 2: *Sistema Diferenciado de Reconocimiento, Rendición de Cuentas y Apoyo***

# Resumen

- Resultados Esperados
- Resumen de la Nueva Clasificación de Escuelas
- AMOs y Metodología de Clasificación
- Principios para el Cambio Escolar e Iniciativas del DEPR
- Escuelas Prioridad, Enfoque, Progreso y Excelencia
- Extensión y Salida de la Clasificación
- Iniciativas en Curso para el Mejoramiento Académico
- Cambios al uso de Fondos para el Mejoramiento de Escuelas y SES
- Monitoreo y Supervisión
- Responsabilidades y Roles del DEPR y sus Proveedores
- Divulgación

# Resultados Esperados

- Mayor compromiso de todos los miembros de la comunidad escolar con el proceso de transformación
- Mayor alineación y relevancia de los servicios educativos contratados que respondan a las necesidades y estándares del DE
- Mayor celeridad en el aumento del progreso académico individual y escolar
- Uso consistente de intervenciones abarcadoras basadas en la investigación científica
- Flexibilización del uso de fondos para cumplir con las necesidades educativas más urgentes

# Resultados Esperados

- Mayor supervisión del uso de fondos para mejorar las escuelas
- Proveer modelos para cerrar brechas educativas
- Proveer recompensas y reconocimientos relevantes
- Crear oportunidades para aprender de prácticas efectivas
- Realizar mejoras sistemáticas al sistema de rendición de cuentas del DE
- Aumentar la cantidad de estudiantes preparados para entrar a la Universidad o ejercer alguna profesión

# Clasificación de Escuelas

- Escuelas Prioridad (5% de las escuelas del DE)
  - Escuelas con el nivel de dominio académico más bajo, según los resultados de las PPAA y las PPEA para estudiantes de los grados 3-8 y 11
  - Escuelas superiores con un índice de graduación menor de 60%, según los datos más recientes de los últimos dos años. Escuelas que fueron identificadas como escuelas SIG en el año académico 2011-2012 están incluidas en la categoría de escuela con prioridad.
- Escuelas Enfoque (10% de las escuelas del DE)
  - *Escuelas con brechas significativas entre subgrupos:* aquellas escuelas que no han sido identificadas como Escuelas Prioridad y, por los últimos dos años, han mostrado la brecha más amplia entre subgrupos según el índice de aprovechamiento y la tasa de graduación
  - *Escuelas con tasa de graduación baja:* aquellas escuelas superiores con una tasa de graduación menor de 60%, basado en los datos más recientes de los últimos dos años y que no han sido identificadas como Escuelas Prioridad.

# Clasificación de Escuelas

- Escuelas Progreso (75% de las escuelas del DE)
  - Otras escuelas con fondos Título I que aún requieren mejorar pero que han demostrado progreso en su funcionamiento y el aprovechamiento académico de los estudiantes
- Escuelas Excelencia (10% de las escuelas del DE)
  - *Ejecución superior*: Escuelas que tienen el índice de desempeño más alto y al menos 95% en el índice de asistencia
  - *Alto progreso*: Escuelas con el porcentaje más alto de estudiantes cumpliendo o excediendo sus expectativas de crecimiento y escuelas superiores que muestran el mayor progreso en aumentar su tasa de graduación

# Objetivos Anuales Medibles (AMOs en inglés)

- Objetivo que establece el estado anualmente para definir el por ciento mínimo de estudiantes que deben cumplir o exceder los estándares en las pruebas estandarizadas.
- Se establecieron inicialmente usando los datos del 2011-2012 para la isla entera
- Calculados para dos grupos
  - Grado 3 al 8
  - Grado 11
- El número mínimo de estudiantes por salón es 30
- Se mantienen los siguientes siete subgrupos
  - Estudiantes bajo nivel de pobreza (basado en ingreso familiar)
  - Estudiantes con impedimentos
  - Estudiantes con limitaciones lingüísticas en español (LLE)
  - Estudiantes puertorriqueños
  - Estudiantes Hispanos (que no sean puertorriqueños)
  - Estudiantes blancos no hispanos
  - Otro origen
- Los umbrales para “otros indicadores” permanecen inalterados

# Objetivos Anuales Medibles

- Se espera una disminución del 50% del porcentaje de estudiantes básicos y pre-básicos en cada subgrupo en un período de 6 años
- Permite a las escuelas enfocar sus energías en mejorar el desempeño entre subgrupos que tradicionalmente tienen un bajo aprovechamiento académico
- Usa el índice de aprobación de la isla como el punto de referencia para determinar el bajo desempeño de una sola escuela
- Representa mejor el desempeño de los estudiantes a nivel estatal
- Somete a las escuelas de bajo desempeño a un estándar académico riguroso

# Objetivos Anuales Medibles

## Español (Grados 3ro–8vo)

Grados 3-8	Español						
Sub-grupos	(Línea Base) 2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Todos los Estudiantes	47.7	52.1	56.4	60.8	65.1	69.5	73.9
Estudiantes de Educación Especial	32.8	38.4	44.0	49.6	55.2	60.8	66.4
Estudiantes con Limitaciones Lingüísticas en Español	37.5	42.7	47.9	53.1	58.3	63.5	68.8
Estudiantes Bajo Nivel de Pobreza	45.1	49.7	54.3	58.8	63.4	68.0	72.6
Puertorriqueños	47.7	52.1	56.4	60.8	65.1	69.5	73.9
Hispanos, no Puertorriqueños	45.9	50.4	54.9	59.4	63.9	68.4	73.0
Blancos, no Hispanos	41.8	46.7	51.5	56.4	61.2	66.1	70.9
Otro origen étnico	48.9	53.2	57.4	61.7	65.9	70.2	74.5

# Objetivos Anuales Medibles

## Matemáticas (Grados 3ro–8vo)

Grados 3-8	Matemáticas						
Sub-grupos	(Línea Base) 2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Todos los Estudiantes	32.2	37.9	43.5	49.2	54.8	60.5	66.1
Estudiantes de Educación Especial	27.5	33.5	39.6	45.6	51.7	57.7	63.8
Estudiantes con Limitaciones Lingüísticas en Español	30	35.8	41.7	47.5	53.3	59.2	65.0
Estudiantes Bajo Nivel de Pobreza	31.2	36.9	42.7	48.4	54.1	59.9	65.6
Puertorriqueños	32.2	37.9	43.5	49.2	54.8	60.5	66.1
Hispanos, no Puertorriqueños	31.3	37.0	42.8	48.5	54.2	59.9	65.7
Blancos, no Hispanos	27.2	33.3	39.3	45.4	51.5	57.5	63.6
Otro origen étnico	35.6	41.0	46.3	51.7	57.1	62.4	67.8

# Objetivos Anuales Medibles

## Español (Grado 11)

Grado 11	Español						
Sub-grupos	(Línea Base) 2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Todos los Estudiantes	40.5	45.5	50.4	55.4	60.3	65.3	70.3
Estudiantes de Educación Especial	14.3	21.4	28.6	35.7	42.9	50.0	57.2
Estudiantes con Limitaciones Lingüísticas en Español	19.2	25.9	32.7	39.4	46.1	52.9	59.6
Estudiantes Bajo Nivel de Pobreza	36.6	41.9	47.2	52.5	57.7	63.0	68.3
Puertorriqueños	40.5	45.5	50.4	55.4	60.3	65.3	70.3
Hispanos, no Puertorriqueños	43	47.8	52.5	57.3	62.0	66.8	71.5
Blancos, no Hispanos	34.6	40.1	45.5	51.0	56.4	61.9	67.3
Otro origen étnico	34.5	40.0	45.4	50.9	56.3	61.8	67.3

# Objetivos Anuales Medibles

## Matemáticas (Grado 11)

Grado 11	Matemáticas						
Sub-grupos	(Línea Base) 2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Todos los Estudiantes	8.9	16.5	24.1	31.7	39.3	46.9	54.5
Estudiantes de Educación Especial	3.4	11.5	19.5	27.6	35.6	43.7	51.7
Estudiantes con Limitaciones Lingüísticas en Español	10.3	17.8	25.3	32.7	40.2	47.7	55.2
Estudiantes Bajo Nivel de Pobreza	7.8	15.5	23.2	30.9	38.5	46.2	53.9
Puertorriqueños	8.9	16.5	24.1	31.7	39.3	46.9	54.5
Hispanos, no Puertorriqueños	10	17.5	25.0	32.5	40.0	47.5	55.0
Blancos, no Hispanos	3.8	11.8	19.8	27.9	35.9	43.9	51.9
Otro origen étnico	7.1	14.8	22.6	30.3	38.1	45.8	53.6

# Metodología de Clasificación de Escuelas

- Calcular el indicador de Crecimiento Académico del Estudiante
  - Español y Matemáticas
- Crear un Indicador de Bajo Aprovechamiento
  - Español y Matemáticas
- Crear Indicador de Estatus para los años 2011, 2012, y 2013
  - Español, Matemáticas, e Inglés como Segundo Idioma
- Promediar los tres indicadores
- Crear un Indicador de Crecimiento
  - Suma de todos los resultados de las puntuaciones de los niveles de crecimiento académico/número de estudiantes con puntuaciones de crecimiento
- Calcular el Cohorte Ajustado de Graduación

# Principios para el Cambio Escolar

## *(Turnaround Principles)*

1. Liderazgo Firme
  - *Evaluar y, de ser necesario, reemplazar al director; proveer flexibilidad operacional en las áreas de horarios, personal, currículo y presupuesto.*
2. Maestros y Maestras Eficaces
  - *Evaluar y retener solo aquellos maestros que han mostrado ser eficaces; evitar que maestros no eficaces se transfieran a escuelas de prioridad o enfoque; proporcionar desarrollo profesional continuo, de alta calidad, ofrecido en el contexto diario del maestro y enfocado en las necesidades específicas de los estudiantes.*
3. Rediseño del horario escolar
  - *Rediseñar el horario académico diario, semanal y anual para incluir tiempo de aprendizaje para el estudiante y colaboración y colaboración entre los maestros.*
4. Programa académico alineado y riguroso
  - *Reforzar el programa académico de la escuela según las necesidades de los estudiantes, asegurando que esté basado en la investigación científica, sea riguroso y esté alineado con los estándares de contenido académicos estatales.*
5. Uso de datos para el mejoramiento continuo
  - *Utilizar datos para dirigir la instrucción y el mejoramiento continuo*
  - *Proveer tiempo para compartir datos entre el personal escolar.*
6. Ambiente seguro para el aprendizaje
  - *Establecer un ambiente escolar que mejore la seguridad y la disciplina y considere otros factores no académicos.*
7. Participación de las familias y la comunidad
  - *Proveer mecanismos para la participación continua de las familias y la comunidad.*

# Iniciativas del DE

## 1. Liderazgo Firme

- La Oficina de Mejoramiento Escolar utiliza la carta circular 9-2010-2011 *Procedimiento para el Reclutamiento y Selección del Personal Directivo, Técnico, de Supervisión y de Facilitación Docente* para reclutar directores
- El DE provee adiestramientos a los directores de Escuelas Prioridad mediante la Academia de Liderazgo
- El director de la escuela tendrá mayor flexibilidad en la estructuración de la organización escolar y la distribución del presupuesto para adelantar las metas educativas de la escuela

# Iniciativas del DE

## 2. Maestros y Maestras Eficaces

- Diseño de Planes de Desarrollo Profesional Individual con estrategias dirigidas a trabajar con los subgrupos, alineadas a los PCE y a los planes de mejoramiento escolar.
- Participación en adiestramiento continuo en el espacio de trabajo para mejorar el aprovechamiento académico.
- Apoyo en la implementación del currículo y programas académicos.
- Tiempo adicional durante el día escolar para desarrollo profesional incluyendo observación de prácticas en el salón de clase, asesoría durante la clase, mentoría, planificación conjunta y consulta con expertos.
- Evaluaciones justas y relevantes a su práctica.

# Iniciativas del DE

## 3. Rediseño del Horario Escolar

- Los PCE de las Escuelas y los planes de mejoramiento deben incluir
  - Extensión del horario escolar
  - Tiempo para la planificación académica en equipo
  - Actividades de enriquecimiento para los estudiantes
  - Establecer programas de intervención académica en el momento en el que los estudiantes comienzan a enfrentar dificultades.

# Iniciativas del DE

## 4. Programa Académico Alineado y Riguroso

- Identifica intervenciones basadas en investigación científica que atiendan las causas del pobre desempeño de los subgrupos
- Provee asistencia técnica y adiestramiento para desarrollar estrategias abarcadoras basadas en investigaciones científica y alineadas con las necesidades particulares de sus maestros y estudiantes.
- Asegura que las estrategias de mejoramiento atiendan las necesidad específicas identificadas en los estudios de necesidades.
- Utilizan materiales instruccionales y prácticas alineadas con los estándares estatales.
- Utilizan estrategias de mejoramiento que incluyen intervenciones específicas para los subgrupos de estudiantes.
- Evalúan los datos para determinar la efectividad de los programas académicos.

# Iniciativas del DE

## 5. Uso de datos para el mejoramiento continuo

- Recopila, organiza y ofrece acceso a los datos de los diversos niveles del Sistema mediante una variedad de plataformas digitales (ej. SIE, UPT, PCE, PCO, SIFDE, TAL)
- Analiza los resultados de las pruebas estandarizadas y la distribución de notas de los estudiantes para divulgarlo a las escuelas y comunidad.
- Ofrecen un período mensual para reuniones de equipo de maestros para compartir datos y analizar información

# Iniciativas del DE

## 6. Ambiente seguro para el aprendizaje

- La escuela involucra a las familias en la educación de sus hijos y establece vínculos entre la escuela y la comunidad
  - Ejemplos de actividades:
    - Desarrollo de periódicos escolares
    - Programas para padres (ej., alfabetización, cursos conducentes al examen de equivalencia, apoyo en la gestión para solicitar examen de equivalencia)
    - Programas de adiestramiento en computadora
    - Oportunidades para el voluntariado
- El DE alienta a las escuelas a
  - Establecer colaboraciones con distintas organizaciones comunitarias y privadas conducentes a mejorar la cultura escolar
  - Desarrollar iniciativas a partir de las recomendaciones de padres y otros miembros de la comunidad escolar
  - Desarrollar iniciativas dirigidas a prevenir la violencia (ej., programa de mediación, iniciativa «anti-bullying»)

# Iniciativas del DE

## 7. Participación de la Familia y la Comunidad

- La comunicación con familias y comunidad a nivel escolar se llevará a cabo por medio del uso de boletines informativos, los coordinadores del CREMPE y correo directo
- Representantes de la comunidad escolar participarán en la toma de decisiones de la escuela mediante el Consejo Escolar y Comité de Planificación
- El CREMPE identificará las necesidades de adiestramiento a padres por medio de un cuestionario anual
- La participación institucional a nivel estatal se realizará por medio de varios comités (Comité Consultivo de Educación Especial, Comité Asesor del Secretario, Comité de Practicantes entre otros).

# Escuelas Prioridad

- Tres subgrupos de escuelas en esta categoría
  - Escuelas SIG identificadas para el 2011-2012
  - Escuelas SIG identificadas para el 2012-2013
  - Escuelas adicionales identificadas al final del año académico 2012-2013
- Cada Escuela Prioridad
  - Realizará un estudio de necesidades exhaustivo (aprovechamiento académico, población, ambiente escolar)
  - Desarrollará planes de intervención específicos de acuerdo a sus necesidades
  - Delineará su calendario de trabajo en colaboración con el proveedor de servicios seleccionado según su trayectoria probada
  - Tendrá tiempo y apoyo suficiente para realizar y mantener cambios

# Apoyo a las Escuelas Prioridad

- Oficina de Mejoramiento Escolar
  - Monitorear que las escuelas usen los datos de sus estudios de necesidades para desarrollar sus planes
  - Asegurar la alineación de las intervenciones propuestas con las necesidades de la escuela
  - Integrar los planes de las Escuelas Prioridad con otros esfuerzos del DE
  - Analizar junto a las escuelas el progreso de las intervenciones y la consecución de sus metas
- Oficina de Asuntos Federales
  - Abrir convocatorias y evaluar propuestas de proveedores de servicio
  - Revisar los PCE para asegurar el cumplimiento con los requerimientos federales
- Distrito Escolar
  - Colaborar en la entrada, interpretación y uso de datos para establecer metas y objetivos de intervención específicas
  - Asistir a las escuelas en el desarrollo y revisión de su Plan Comprensivo Escolar
  - Proveer asistencia técnica en la implementación de los principios de transformación y la instrucción rigurosa basada en estándares
- Proveedores externos
  - Asistir a las escuelas en la planificación e implementación de intervenciones transformadoras

# Distritos con Escuelas Prioridad

- Los distritos que tengan una Escuela Prioridad prepararán un plan de intervención que describa
  - Uso de datos para respaldar la selección de intervenciones
  - Intervenciones a implementar
  - Apoyo que ofrecerá a cada escuela
  - Relación entre las necesidades de la escuela, las metas establecidas y las intervenciones a implementar
- El plan del distrito será evaluado para establecer
  - Como contribuye al plan de mejoramiento de la escuela

# Escuelas Enfoque

- Completar el estudio de necesidades exhaustivo del Florida and Islands Comprehensive Center (FLICC)
- Identificar las causas del bajo aprovechamiento académico
- Hacer los ajustes necesarios al Plan Comprensivo Escolar para atender el bajo aprovechamiento académico
  - Establecer procedimientos para evaluar y evidenciar el mejoramiento continuo
  - Evaluar las estrategias de enseñanza-aprendizaje y, de ser necesario, modificar aquellas que no han demostrado ser efectivas
  - Detallar el apoyo que la escuela necesitará de los diferentes niveles del sistema
  - Establecer acciones dirigidas a:
    - mejoramiento de calidad del liderazgo
    - mejoramiento de calidad del educador
    - utilización de los materiales curriculares
    - participación de los padres y de la comunidad
- Proveer evidencia de la implementación de su plan de acción cada tres meses

# Servicios a las Escuelas Enfoque

- Subsecretaría para Asuntos Académicos
  - Colaborar con la escuela en seleccionar intervenciones efectivas
  - Aprobar el PCE final y el plan de acción que cada Escuela Enfoque desarrolle
  - Proveer asistencia técnica continua para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje
  - Facilitar que los datos de implementación sean reportados en el sistema “dashboard” del DE
  - Fomentar las alianzas con líderes de la comunidad, incluyendo fundaciones locales, comercios, universidades y otros sectores de la comunidad en general, para alentarlos a trabajar con Escuelas Enfoque
- Evaluador externo
  - Verificar que la selección de intervenciones responda a los datos académicos relevantes y contribuyan a producir los resultados esperados
  - Constatar que los planes sean apropiados, que estén siendo implementados con fidelidad y teniendo el impacto previsto en el desempeño del estudiante.
  - Identificar áreas donde las intervenciones planificadas no atienden las necesidades de aprendizaje del estudiante en colaboración con la SAA.
  - Monitorear las escuelas directamente por medio de visitas al menos una vez al año

# Intervenciones en Escuelas Enfoque

- Las escuelas enfoque implementarán intervenciones que
  - Cumplen con los criterios de evidencia e impacto de «What Works Clearinghouse»
  - Atienden las causas del pobre aprovechamiento académico del estudiante y las brechas educativas
  - Responden a los hallazgos del estudio de necesidades
  - Cuenta con un calendario de trabajo con objetivos a corto plazo que facilitan el monitoreo de progreso

# Ejemplos de Intervenciones en Escuelas Enfoque

- Reclutar personal que ha demostrado la habilidad de mejorar el aprovechamiento académico de subgrupos de estudiantes
- Implementar modelos de instrucción basados en investigación científica que atiendan las necesidades de estudiantes con impedimentos y LLE
- Modificar el horario de la escuela para atender mejor las necesidades de los estudiantes
- Proveer desarrollo profesional en el espacio de trabajo con objetivos específicos y metas atadas al aprovechamiento del estudiante
- Proveer adiestramiento en el uso de datos
- Fortalecer los sistemas de apoyo al bienestar social y emocional de los estudiantes

# Escuelas Progreso

- Realizar una auto-evaluación con el Comité de Planificación y utilizar los resultados en la revisión del PCE de la escuela.
- Implementar intervenciones que atiendan las causas de las brechas educativas y las necesidades de los subgrupos con bajo desempeño.
- Recibir apoyo del distrito en la implementación de intervenciones para el mejoramiento escolar.
- Realizar evaluaciones mensuales del progreso alcanzado

# Servicios a las Escuelas Progreso

- Subsecretaría de Asuntos Académicos
  - Establecer acuerdos colaborativos con organizaciones diversas para allegar apoyo adicional al 5% de las Escuelas Progreso con el desempeño más bajo
- Evaluador Externo
  - Verificar que la selección de intervenciones responda a los datos académicos relevantes y contribuyan a producir los resultados esperados.
  - Constatar que los planes sean apropiados, que estén siendo implementados con fidelidad y teniendo el impacto previsto en el desempeño del estudiante
  - Supervisar las intervenciones al 5% de las Escuelas Progreso con el desempeño más bajo
- Apoyo desde el distrito escolar
  - Asistir en el desarrollo del PCE asegurando que los datos de las observaciones de los salones de clase y de las encuestas sean incluidos.
  - Asegurar que se incluyan intervenciones apropiadas y coordinadas prestando atención a las necesidades de los estudiantes con impedimentos y LLE
  - Detallar un plan de desarrollo profesional abarcador que atienda el crecimiento académico de los estudiantes haciendo uso de los datos disponibles en la planificación diaria
  - Fortalecer el uso y adaptación de los materiales curriculares para atender las necesidades específicas de los estudiantes

# Ejemplos de Intervenciones en Escuelas Progreso

- Desarrollar las estructuras de colaboración entre pares para promover el intercambio de conocimientos y la identificación de mejores prácticas (ej. comunidades de práctica)
- Proveer adiestramientos en el uso de datos
- Proveer apoyo en el uso y adaptación de los materiales curriculares
- Implementar acuerdos colaborativos con entidades externas para proveer asistencia técnica, desarrollo profesional y apoyo administrativo
- Proveer programas dirigidos a desarrollar las capacidades de los padres y fortalecer su participación en la escuela

# Evaluación de Progreso Anual: Escuelas Progreso

- Metas de la Escuela
  - Progreso en el cumplimiento de los objetivos anuales medibles (AMOs) en comparación con años anteriores
  - Aumento en la tasa de graduación (escuela superior)
- Crecimiento del Estudiante
  - Por ciento de estudiantes cumpliendo o excediendo sus objetivos de crecimiento
  - Cierre de brechas en el por ciento de estudiantes cumpliendo o excediendo sus objetivos de crecimiento por subgrupo
  - Aumento en la tasa de desempeño de todos los estudiantes y subgrupos, por asignatura
- Ejecución del Maestro
  - Rendimiento de los estudiantes desglosado por maestro
  - Resultados de la evaluación del maestro
  - Progreso de aquellos maestros que reciben apoyos para mejorar su desempeño

# Monitoreo

## Escuelas Prioridad, Enfoque y Progreso

- A cargo del personal del nivel Central y Regional
- Evalúa la fidelidad de la implementación y cumplimiento
- Ocurre tres veces al año mediante
  - Monitoreo de escritorio o visitas
  - Uso de los datos de los “Dashboards” existentes
- Supone la revisión de informes/documentación a nivel escolar
- Incluye la participación del evaluador externo
  - Monitorear el proceso asociado con la planificación, implementación y los resultados de intervenciones en Escuelas Prioridad, Enfoque y el 5% de bajo desempeño de las Escuelas Progreso
- Promueve una cultura de compartir información

# Escuelas Excelencia

- Serán públicamente reconocidas y recompensadas
  - Notificación pública en la página web del DE
  - Atención mediática
  - Cartas a los padres honrando a los maestros y directores de escuelas de excelencia
  - Eventos al nivel del distrito y/o la región
  - Reconocimiento en las comunidades en las que se encuentran estas escuelas
- Servirán de ejemplo de las mejores prácticas de enseñanza y liderazgo
- Participarán como recurso en actividades de desarrollo profesional y participación comunitaria en la educación

# Extensión de la Clasificación

- En el caso de que las escuelas no alcancen el rendimiento esperado en 3 años, el DE re-evaluará la capacidad de la escuela para implementar las intervenciones de cambio
  - En caso de que las intervenciones planificadas no hayan sido implementadas, el personal del nivel central del DE
    - Trabaja con personal clave de la región, distrito y escuela para determinar las razones por las que las intervenciones no fueron implementadas a cabalidad
    - Identificará las barreras estructurales, de procedimiento u operacionales que impiden la implementación de intervenciones
    - Las intervenciones futuras para estas escuelas se ajustarán para poder rebasar las barreras identificadas
  - En caso de que las intervenciones planificadas han sido intentadas, el personal del nivel central del DE
    - Trabaja con personal clave de la región, distrito y escuela para determinar por qué los objetivos de rendimiento no fueron alcanzados
    - Brindará apoyo para reiniciar el proceso de cambio y apoyar a la escuela seleccionando intervenciones más efectivas

# Salida de la Clasificación de la Escuela

- Duración de la clasificación
  - Mínimo de tres años para asegurar que las intervenciones se afiancen y se vuelvan parte de la cultura escolar
- Escuelas Prioridad
  - Cumplen con todos los AMOs
  - Muestra crecimiento de un 50% en la tasa de graduación o tasa de graduación mayor al 60%
- Escuelas Enfoque
  - Cumple con todos los AMOs por los últimos dos años para los subgrupos identificados
  - Muestra crecimiento de un 50% en la tasa de graduación o tasa de graduación mayor al 60%
  - Cumple con los objetivos académicos que fueron identificados como causa de entrada en la clasificación

# Iniciativas en Curso para el Mejoramiento Académico

- Implementación del currículo
  - Es el medio principal del DE para mejorar el aprovechamiento del estudiante
  - Divulgación y apoyo en uso de los materiales curriculares
    - Alcance y secuencia
    - Mapas curriculares
    - Calendarios de secuencia
  - Desarrollo profesional en el espacio de trabajo enfocado en el uso y adaptación de los materiales curriculares

# Iniciativas en Curso para el Mejoramiento Académico

- Énfasis en las Matemáticas
  - Serie de talleres «Matemáticas para el siglo 21»
  - Centros EduMath para el Siglo 21 (escuela intermedia y superior)
  - MathCloud
- Aumentar el tiempo de aprendizaje
  - Extensión del día de instrucción y calendario del año escolar para aumentar las oportunidades para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje
    - Ofrecer tutorías por niveles basadas en las necesidades del estudiante
    - Fortalecer el ofrecimiento de actividades extracurriculares
    - Estructurar más tiempo para la colaboración entre pares y establecer comunidades de práctica

# Iniciativas en Curso para el Mejoramiento Académico

- Mejorando la Cultura Escolar
  - Implementar resultados de estudios que incluyan
    - Enseñanza-aprendizaje
    - Influencia del liderazgo escolar
    - Relaciones entre la escuela y la comunidad
    - Seguridad
    - Ambiente físico

# Iniciativas en Curso para el Mejoramiento Académico

- Desarrollo Profesional
  - Alineado a los estándares académicos
  - Consistente con prácticas exitosas de enseñanza-aprendizaje basadas en evidencia científica
  - Que atienda los hallazgos de la evaluación del maestro
  - Enfocado en las necesidades del estudiante según evidenciado por los datos de aprovechamiento académico
  - En el espacio de trabajo (coaching)
  - Orientado a la colaboración entre pares
  - Utilización de recursos externos con experiencia y trayectoria probada

# Iniciativas en Curso para el Mejoramiento Académico

- Maestros de estudiantes con LLE y educación especial recibirán apoyo adicional:
  - En la adaptación de los materiales curriculares para atender las necesidades particulares de sus estudiantes
  - El análisis y uso de los datos sobre el aprovechamiento académico de los estudiantes de educación especial y LLE para mejorar la enseñanza de forma continua (ej. resultados de evaluaciones formativas, pruebas estandarizadas, modelo de crecimiento del estudiante)
  - Mediante desarrollo profesional continuo, en la escuela, que responda a las necesidades identificadas en la evaluación del maestro y el análisis de datos de aprovechamiento académico de los estudiantes
  - En la atención a otros factores que impactan el aprovechamiento académico de los estudiante (ej., necesidades sociales, emocionales y de salud)
  - Para proveer oportunidades a los padres y a la comunidad para que participen en el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejoras al ambiente escolar

# Iniciativas en Curso para el Mejoramiento Académico

- Herramientas Tecnológicas
  - La plataforma del PCE y el PCO en línea
  - Estudio de necesidades estandarizado
  - Plantillas para la planificación de intervenciones
  - Sistemas de recolección de datos
    - SIE, MIPE
    - School Improvement Grant «dashboard» para seguir el progreso en los 13 indicadores.
    - “Dashboard” del DE para el acceso a resúmenes gráficos de datos claves sobre las escuelas, estudiantes y el personal.
    - Sistema de Datos Longitudinal
  - Perfil Escolar (School Report Card)
- Adiestramiento en el análisis e interpretación de datos

# Iniciativas en Curso para el Mejoramiento Académico

- Toma de decisiones basada en los datos
  - Actividades de desarrollo profesional para el personal de los distritos y las escuelas en el uso de:
    - datos diagnósticos, evaluaciones formativas e información del crecimiento del estudiante
  - Apoyo del distrito y nivel central
    - Procedimientos para la recolección de datos
    - Frecuencia de los avalúos
    - Recomendaciones para hacer cambios en la enseñanza
  - Escuelas Prioridad
    - Pared de Datos («data wall»)
    - Observación informal de ejecución para monitorear el uso de datos
    - Uso de “dashboards” para
      - la recolección de datos de forma continua
      - seguimiento al cumplimiento con las metas del DE, el distrito y la escuela
      - identificación y diseminación de las mejores prácticas
      - monitoreo y rendición de informes del aprovechamiento académico a nivel estatal, del distrito y la escuela

# Iniciativas en Curso para el Mejoramiento Académico

- Escuelas Prioridad
  - Apoyo de «coaches» en el salón de clases para atender contenidos específicos
  - Desarrollo de Comunidades de Práctica para apoyar cambios a nivel de la escuela.
- Escuelas Enfoque
  - Apoyo de «coaches» en el salón de clases para atender contenidos específicos
  - Desarrollo de Comunidades de Práctica para apoyar cambios a nivel de la escuela.
- Escuelas Progreso
  - Apoyo intensivo de los facilitadores académicos de distrito
- Todos los maestros
  - Acceso a recursos en línea, incluyendo los materiales curriculares

# Disponibilidad de Fondos 1003(a) para Escuelas Progreso

- Disponibilidad de fondos
  - Los fondos sobrantes del 1003(a) serán designados al apoyo de Escuelas Progreso luego de la distribución a las Escuelas Enfoque
- Solicitud
  - Debe incorporar los resultados de los estudios de necesidades utilizados en la preparación del PCE
  - Debe incluir una explicación clara de las estrategias seleccionadas para cada necesidad identificada
  - Debe complementar, mejorar o expandir los servicios de apoyo académico y desarrollo profesional del DE
  - Se radicará siguiendo los procedimientos ya establecidos
- Necesidades Identificadas
  - El estudio de necesidades del PCE indica que la escuela tiene retos significativos y generalizados y difícilmente podrá demostrar un progreso si no se adopta un enfoque sistémico.
    - tasa de graduación menor de 60%
    - uno o más subgrupo de estudiantes no cumplen con los estándares académicos estatales por más de 2 años
    - falta de fondos en el presupuesto escolar para financiar intervenciones planificadas que han demostrado eficacia en el mejoramiento del desempeño en los últimos 2 años.
    - problemas de asistencia y ambiente escolar
- Apoyos
  - El DE proveerá apoyo al proceso de solicitud e implementación de planes subvencionados con estos fondos
- Utilización de Fondos
  - Para implementar prácticas de enseñanza-aprendizaje efectivas con el objetivo de que los estudiantes en estas escuelas cumplan con los AMOs y/o con los objetivos de graduación.

# Disponibilidad de Fondos SES

- **Elegibilidad**
  - Dirigido primordialmente a Escuelas Progreso según sus necesidades de mejoramiento escolar
  - Estudiantes desempeñando a un nivel pre básico o básico en las PPAA y PPEA
- **Requisitos**
  - Contratación de proveedores de servicios con experiencia y evidencia de éxito con estudiantes del programa
  - Demostrar que los servicios a contratar: 1) responden a las necesidades específicas de los estudiantes que les son asignados, 2) son intervenciones exitosas con base científica, 3) amplían o extienden las estrategias de mejoramiento de enseñanza seleccionadas por la escuela
- **Solicitud**
  - La escuela debe Incluir en su PCE una petición de fondos adicionales para intervenciones específicas
  - La escuela debe comprometerse a tener una Casa Abierta para que los proveedores SES le presenten las opciones disponibles a todos los padres de los estudiantes identificados
  - La solicitud será evaluada por la Subsecretaría para Asuntos Académicos
- **Monitoria**
  - Implementación fiel de las actividades propuestas
  - Análisis del impacto de las intervenciones en el aprovechamiento académico de los estudiantes participantes

# Selección de Proveedores Externos

- OAF
  - Inicia un Request for Qualifications (RFQ) basado en el estudio de necesidades de la escuela
  - Provee orientación a proveedores potenciales
- OME
  - Recibe propuestas de los proveedores
  - Adiestra a lectores de propuestas internos y externos
  - Evalúa las propuestas según los siguientes criterios:
    - Atiende las necesidades académicas de todos los estudiantes
    - Atiende las necesidades académicas de estudiantes LLE y con impedimentos
    - Muestra capacidad para implementar el modelo de transformación

# Selección de Proveedores Externos

- Los proveedores deben demostrar:
  - Trayectoria reconocida de implementación exitosa
  - Habilidad para proveer desarrollo profesional en la escuela al director, los maestros y el personal de apoyo para fortalecer el aprovechamiento del estudiante
  - Pericia en prácticas basadas en evidencia científica para desarrollar capacidad de liderazgo interno (apoyos escalonados) y mejorar el desempeño académico
  - Pericia relevante al grado y área de contenido que requieren intervención
  - Integración de los estándares profesionales del maestro
  - Un plan para colaborar frecuentemente con los distritos, escuelas, otros socios y la comunidad
  - Estrategias para desarrollar capacidad a nivel local que aseguren la sostenibilidad de las intervenciones

# Subsecretaría para Asuntos Académicos

- Oficinas bajo la Subsecretaría para Asuntos Académicos
  - ICAAE
  - InDePM
  - Secretaría Auxiliar de Servicios Académicos
    - Directores de Programas Académicos
  - Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos a la Comunidad
  - Secretaría Auxiliar de Servicios de Asistencia al Estudiante
  - Secretaría Auxiliar de Educación Ocupacional y Técnica
  - Distritos escolares
- Responsabilidad de las oficinas
  - Recibir y analizar datos de aprovechamiento académico
  - Usar AMOs, tasas de graduación y otras medidas para informar la aprobación de los PCE y las intervenciones académicas
  - Usar datos de las escuelas para planificar y dirigir su trabajo durante el año académico
  - Proveer incentivos y apoyos que ayuden a los maestros a atender las necesidades de los estudiantes
  - Someter planes de mejoramiento académico a SAA consistentes con las necesidades de enseñanza-aprendizaje observadas

# Roles y Responsabilidades de la Subsecretaría de Asuntos Académicos

- Manejar todos los aspectos programáticos del Plan de Flexibilidad ESEA
- Analizar datos de progreso recopilados mediante los distintos sistemas de información
- Dirigir y supervisar los esfuerzos del DE para mejorar el aprovechamiento académico del estudiante
- Proveer dirección y supervisión para asegurar que las escuelas reciban apoyo en el desarrollo e implementación de sus planes de mejoramiento
- Asegurar el uso de instrucción y liderazgo efectivos en todas las escuelas de la isla
- Colaborar con la Secretaría Asociada de Educación Especial y el Programa de Limitaciones Lingüísticas en Español para atender las necesidades particulares de los estudiantes a los que sirven
- Estructurar procesos administrativos y de supervisión para dar seguimiento al trabajo de las oficinas responsables

# Roles y Responsabilidades de la Subsecretaría de Asuntos Académicos

- Escuelas Enfoque
  - Asegurar que lleven a cabo un estudio de necesidades
  - Asegurar que el PCE y el plan de acción de la escuela sea revisado y aprobado por el evaluador externo
  - Colaborar en la selección de intervenciones que atiendan las necesidades identificadas
  - Llevar a cabo monitoria de escritorio
  - Asegurar que las intervenciones se enfoquen principalmente en atender las brechas educativas entre grupos
- Escuelas Prioridad
  - Supervisar y monitorear la implementación de intervenciones para mejorar la efectividad de la instrucción y el desempeño del estudiante por medio de cambios a toda la escuela
  - Asegurar que los planes de intervención a nivel de distrito estén apropiadamente desarrollados y alineados
  - Visitar los distritos escolares al menos dos veces durante el año académico para proveer apoyo según sea necesario
  - Seguir el progreso de las escuelas mediante el monitoreo de datos en el “dashboard”
  - Asegura que los proveedores externos implementan los modelos de intervención seleccionados exitosamente
- Escuelas Progreso
  - Proveer apoyo al 5% de las escuelas con el aprovechamiento más bajo

# Roles y Responsabilidades de los Distritos Escolares

- Personal Docente
  - Superintendentes
  - Superintendentes Auxiliares
  - Facilitadores Académicos
  - Facilitadores Académicos de Educación Especial
- Responsabilidades generales
  - Proveer apoyo en el uso de datos para la planificación académica
  - Monitorear la evidencia del progreso dirigido a aumentar el aprovechamiento del estudiante
  - Proveer apoyo en la implementación del currículo, instrucción y avalúo
  - Asegurar que los educadores participen en el desarrollo profesional
  - Asegurar que se cumplen con las necesidades identificadas de los subgrupos
  - Asistir en los esfuerzos a nivel escolar para involucrar a las familias y a la comunidad

# Roles y Responsabilidades de los Distritos Escolares

- Equipos de Liderazgo de Distrito
  - Incluye superintendentes, personal académico y personal responsable de mejoramiento escolar y asistencia técnica.
  - Desarrolla, apoya y facilita la implementación de políticas y procedimientos necesarios
- Superintendentes de Distrito
  - Prepara plan de intervención y calendario para evaluar las necesidades de las escuelas
  - Provee asistencia técnica y realiza visitas de monitoreo
  - Evalúa las estrategias académicas que la escuela ha seleccionado
  - Supervisa la implementación de estrategias de inducción a maestros y directores escolares
  - Monitorea la implementación del PCE y la organización escolar

# Roles y Responsabilidades de los Distritos Escolares

- Facilitadores Académicos
  - Supervisar la implementación del PCE y planes de acción
  - Monitorear la planificación e implementación de intervenciones educativas
  - Evaluar el cumplimiento con el plan sometido
  - Identificar necesidades de apoyo y asistencia técnica emergentes
  - Someter informes de progreso mensuales
  - Proveer apoyo y asistencia técnica a los maestros en el contenido y el uso de los materiales curriculares
  - Asistir en el desarrollo de planes diarios, enseñanza y estrategias de evaluación que promuevan el aprendizaje del estudiante
  - Asistir en el desarrollo de las adaptaciones y modificaciones necesarias al plan de estudios para atender a los estudiantes con impedimentos y limitaciones lingüísticas en español.
  - Identificar áreas que requieran asistencia adicional del evaluador externo

# Roles y Responsabilidades de la Oficina de Asuntos Federales

- Apoyar Escuelas Prioridad
  - Evaluar que los planes de la escuela atienden el mejoramiento escolar, el fortalecimiento del liderazgo, la calidad de educadores, el desarrollo profesional, la alineación y el uso de materiales curriculares y la participación de los padres y la comunidad.
  - Verificar que los planes de implementación del distrito incluyan intervenciones que sean apropiadas y que cumplan con las disposiciones federales.
  - Monitorear que los fondos federales sean utilizados para ampliar y extender los programas académicos existentes y para los esfuerzos de mejoramiento escolar.
- Apoyar el sistema general de rendición de cuentas diferenciada
  - Revisar los planes y solicitando revisiones según sean necesarias para garantizar cumplimiento con disposiciones federales
  - Ofrecer asistencia técnica
  - Realizar monitorias de cumplimiento

# Roles y Responsabilidades de la Unidad de Monitoria

- Crear y revisar instrumentos de monitoria efectivos
- Crear calendarios de monitoria para las escuelas de todas las categorías
- Coordinar las actividades de la Unidad de Monitoria Regional
- Recopilar y reportar las actividades de monitoria a nivel estatal
- Monitorear anualmente las Escuelas Prioridad
- Facilitar comités para evaluar los resultados del monitoreo y las recomendaciones
- Coordinar servicios con el personal de la SAA y UDAT para atender problemas de cumplimiento.

# **Roles y Responsabilidades del Evaluador Externo**

- **Escuelas Prioridad**
  - Asistir con la planificación e implementación de intervenciones de cambio
- **Escuelas Enfoque**
  - Monitorear el progreso de las intervenciones mediante visitas anuales
- **Escuelas Progreso**
  - Evaluar la implementación de los planes de acción

# Nuevos Requisitos de Divulgación de Información

- Desempeño de los estudiantes, subgrupos y escuela en relación a los nuevos AMOs
  - Listado de las escuelas que no han alcanzado los AMOs por 2 años consecutivos
- Índice del Progreso Académico Individual (AYG) por estudiante, subgrupos y por escuela
- Tasa de graduación para escuelas superiores
- Tasas de estudiantes que van a la universidad y acumulan créditos universitarios
  - Para cada escuela superior
  - Para cada subgrupo identificado con al menos 30 estudiantes

# **Plan de Flexibilidad ESEA**

**Principio 3: *Apoyo a la Instrucción  
y el Liderato Efectivo***

# Sistema de Evaluación de Educadores: Principios Guías

- La enseñanza y el aprendizaje son procesos complejos e interconectados
  - El liderazgo escolar efectivo, promueve la instrucción efectiva.
  - La instrucción efectiva promueve el aprovechamiento académico de los estudiantes.
  - La evaluación efectiva de los educadores facilita el desarrollo profesional continuo.
- Los sistemas de evaluación de los educadores
  - Deben proveer información relevante.
  - Deben ser desarrollados con el consenso de un sector amplio de los grupos de interés.
  - Debe proveer el apoyo apropiado para atender las necesidades de los educadores (ej., capacitación, mentoría, “coaching”, guías, materiales y recursos).

# **Sistema de Evaluación de Educadores: Beneficios**

- Mejorar la efectividad del Maestro y Director de Escuela
- Ampliar los canales de comunicación y recibir observaciones/sugerencias en relación a la práctica profesional
- Fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Desarrollar los sistemas de capacitación y desarrollo profesional
- Uso de diversas medidas para evaluar la efectividad de los educadores incluyendo el aprovechamiento y crecimiento académico del estudiante
- Ciclos de evaluación diferenciados para directores nuevos y para aquellos con experiencia

# Sistema de Evaluación de Educadores: Las Mejores Prácticas

- Los sistemas de evaluación efectivos deben:
  - comenzar toda evaluación de desempeño con un conjunto de expectativas claramente definidas.
  - asegurar que las expectativas de ejecución se reflejan claramente en el instrumento de evaluación.
  - recopilar datos mediante observaciones de la ejecución del maestro.
  - proveer oportunidades formativas para que el empleado mejore su desempeño profesional.
  - incluir una actividad final sumativa para cerrar el ciclo de evaluación.

# Sistema de Evaluación de Educadores: Documentos Guías

- Leyes y Reglamentos
  - Ley 149 Ley Orgánica del Departamento de Educación de Puerto Rico de 15 de julio de 1999, según enmendada
  - Ley 170 de Procedimientos Administrativos Uniformes
  - Reglamento Núm. 8037 y Reglamento Núm. 7565 de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias
  - Estándares Profesionales de los Maestros de Puerto Rico (2008)
  - El Perfil del Director de Escuela del Departamento de Educación de Puerto Rico (2008)
  - Reglamento Núm. 8036 según enmendado por el Reglamento Núm. 8207
  - Reglamento Núm. 8035 según enmendado por el Reglamento Núm. 8208
  - Reglamento Núm. 6743 del Personal Docente del DEPR, según enmendado por el Reglamento No. 7292
- Actualmente el DEPR
  - Está revisando los instrumentos de evaluación de maestros y directores de escuela
  - Está analizando sus políticas y reglamentos para identificar los cambios que sean necesarios para implementar el Plan de Flexibilidad

# **Sistema de Evaluación de Educadores: Resumen del Proceso de Revisión del Sistema e Implementación**

- **2010 - 2011**
  - Consulta con expertos en evaluación de las instituciones de educación superior.
  - Inicio de los procesos para revisar los instrumentos de evaluación.
  - Propuesta de nuevos criterios para incluir en el sistema de evaluación.
- **2011-2012**
  - Reuniones y grupos focales con maestros y líderes de las organizaciones magisteriales para discutir los instrumentos de evaluación.
  - Reuniones y grupos focales con directores de escuelas y sus organizaciones
  - Redacción de revisiones al reglamento de evaluación.
- **2012-2013**
  - Piloto de los instrumentos de evaluación en las escuelas SIG
  - Continua la revisión de los reglamentos y los instrumentos de evaluación
- **2013-2014**
  - Implementación del piloto a las Escuelas Prioridad.
  - Constitución de comités de asesores y grupos focales para evaluar la implementación del sistema de evaluación
- **2014-2015**
  - Desarrollo, piloto y revisión de pruebas formativas para las materias y grados no examinados
- **2015-2016**
  - Implementación del sistema de evaluación revisado en cada escuela pública de Puerto Rico.
  - 20% de la evaluación del maestro y el director de escuela estará basada en la ejecución de los estudiantes

# Sistema de Evaluación de Educadores

## Análisis del Aprovechamiento Académico: Desarrollo de Pruebas Formativas

- Para evaluar los grados y materias que no se examinan actualmente
  - La Unidad de Estándares y Avalúo del DEPR trabajará con
    - los programas académicos para desarrollar los nuevos instrumentos de avalúo
    - el Comité de Asesoría Técnica (TAC) del DEPR para asegurar que los instrumentos tengan las características de medición apropiadas.
    - Recursos expertos, incluyendo USDE, para obtener orientación adicional.
- Las nuevas pruebas podrían ser:
  - Tareas de desempeño contenidas en los mapas curriculares
  - Portafolios
  - Instrumentos estandarizados
  - Modelo de valor añadido o «student learning objectives»

# **Sistema de Evaluación de Educadores**

## **Comité Asesor del Sistema de Evaluación de Maestros y Directores**

- Será constituido durante el año escolar 2013-2014
- Proveerá asesoría en la revisión de los reglamentos aplicables, guías e instrumentos de evaluación
- Constatará que los sistemas de evaluación sean apropiados y justos
- Estará constituido por:
  - personal clave del DEPR
  - académicos expertos reconocidos en el área de la evaluación de maestros y directores
  - representantes del Consejo de Educación de Puerto Rico
  - representantes de organizaciones de maestros y directores
  - padres, madres y encargados de estudiantes de la corriente regular y de educación especial
  - representantes del sector privado

# **Sistema de Evaluación de Educadores**

## **Comité Asesor de Desarrollo Profesional del Maestro y el Director Escolar**

- Será constituido durante el año escolar 2013-2014
- Proveer asesoría sobre el sistema de desarrollo profesional y de apoyo relacionados
- Recomendar estrategias de desarrollo profesional rigurosas y sistemas de apoyo alineados con las necesidades de los maestros y los directores de escuelas.
- Facilitar la constitución de los grupos focales (educadores y personal de distrito) y resumir sus recomendaciones.
- Estará constituido por:
  - Personal clave del DEPR
  - InDePM e ICAAE
  - Expertos universitarios y nacionales en el área de la formación de maestros y directores
  - Consejo de Educación de Puerto Rico
  - Representantes de las organizaciones de maestros y directores

# **Sistema de Evaluación de Educadores: Resumen del Ciclo de Evaluación**

- Crear los comités de evaluación.
- Calendarizar y realizar visitas a las escuelas y a las salas de clases.
- Recopilar evidencia del desempeño del maestro y del director de escuela.
- Analizar datos sobre el aprovechamiento académico de sus estudiantes.
- Analizar y resumir toda la información disponible sobre la ejecución del maestro y el director de escuela.
- Presentar y discutir los resultados de la evaluación con el evaluado.
- Determinar las necesidades de desarrollo profesional.
- Establecer el Plan de Desarrollo Profesional Individualizado.

# **Sistema de Evaluación de Educadores: Uso de los resultados de la evaluación**

- Establecer planes de desarrollo profesional individualizados para maestros y directores de escuela que respondan a las áreas de necesidad identificadas en sus evaluaciones
- Elaborar el Plan Comprensivo Escolar
- Coordinar intervenciones de desarrollo profesional a nivel de la escuela, el distrito y el nivel central
- Elaborar Planes de Trabajo para desarrollo profesional y mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje
- Establecer elegibilidad para premios e incentivos por desempeño
- Participar en actividades de desarrollo profesional como recursos
- Actualizar expedientes y tomar decisiones en relación al personal

# Sistema de Evaluación del Maestro

## Comité de Evaluación

- Composición
  - El director de escuela
  - El facilitador de materia del distrito (de ser requerido por el director o el maestro).
- Responsabilidades
  - Dar a conocer el proceso de evaluación al maestro
  - Acordar con el maestro las fechas claves asociadas con la evaluación antes de que la misma se lleve a cabo.
  - El director de escuela visitará la sala de clase un mínimo de 2 veces, solo o acompañado por el facilitador de materia.
  - Los facilitadores académicos de las diferentes materias solo visitarán a los maestros en compañía del director de la escuela.
- Notificación
  - El director de escuela identificará a los facilitadores académicos que participarían en el Comité de Evaluación en o antes de los primeros treinta (30) días contados a partir del inicio del curso escolar.
  - Las reuniones iniciales entre el maestro y el Comité de Evaluación deberían ocurrir al inicio del año escolar.

# Sistema de Evaluación del Maestro

## Rúbrica

- Indicadores
  1. Currículo
  2. Planificación del aprendizaje
  3. Estrategias Magno Reformadoras
  4. Proceso de aprendizaje
  5. Aprovechamiento académico del estudiante
  6. Organización de la sala de clases
- Otras áreas
  1. Desarrollo profesional
  2. Tareas y responsabilidades

# Sistema de Evaluación del Maestro

## Escala de Evaluación

- A cada indicador se le adjudica una puntuación entre 3-0
  - 3: Excede la Expectativa
  - 2: Cumple con la Expectativa
  - 1: Cumple Parcialmente con la Expectativa
  - 0: No cumple con la Expectativa

# Sistema de Evaluación del Maestro

## Planificación de las Visitas a la Sala de Clase

- **Calendario de visitas**
  - Incluye las visitas del año escolar
  - Se planifica e informa a los maestros durante los primeros sesenta (60) días del inicio del primer semestre escolar
- **Orientaciones a maestros**
  - Explicar el proceso de evaluación
  - Distribuir copia del calendario de visitas y del instrumento de evaluación.
  - Los maestros nombrados después de los primeros sesenta (60) días de clase recibirán una orientación sobre el proceso de evaluación durante los primeros diez (10) días en la escuela.
- **Frecuencia de las evaluaciones**
  - Maestros nuevos o sin permanencia: dos veces al año
  - Maestros permanentes: una vez cada tres años
  - Maestros permanentes que “Cumplen Parcialmente” o “No Cumplen” con las expectativas según los resultados de su evaluación: dos veces al año hasta que su ejecución mejore.

# **Sistema de Evaluación del Maestro**

## **Evidencia del Desempeño**

- Es recopilada por el Comité de evaluación.
- Debe incluir datos de la observación de clases y la ejecución del estudiante durante el año en curso (pruebas estandarizadas y pruebas formativas, Índice de Crecimiento Individual del Estudiante).
- El Comité de Evaluación deberá constatar que cuenta con los datos requeridos para realizar una evaluación cabal del desempeño del maestro.

# Sistema de Evaluación del Maestro

## Escala de Ejecución

- ***Excede las expectativas***
  - Puntuación entre 100 y 95
  - Su ejecución excede consistentemente las expectativas según cada criterio establecido.
  - Demuestra un amplio repertorio de estrategias educativas efectivas.
  - Podría servir de mentor a sus pares o ser recompensado e incentivado para que haga contribuciones significativas adicionales al DEPR.
- ***Cumple con las expectativas***
  - Puntuación entre 94% y 80%
  - Su ejecución es adecuada según cada criterio establecido.
  - Asume las responsabilidades asociadas con su rol de maestro.
  - Su desempeño general podría mejorar
  - Se le recomendará que participe de actividades de desarrollo profesional.
  - Podría colaborar con maestros en su escuela que excedan las expectativas.

# Sistema de Evaluación del Maestro

## Escala de Ejecución

- ***Cumple parcialmente con las expectativas***

- Puntuación entre 79 y 70
- Demuestra una ejecución profesional que no satisface las expectativas según cada criterio establecido.
- Presenta algunas deficiencias que afectan su capacidad para demostrar un amplio repertorio de estrategias educativas efectivas, pero las deficiencias se pueden corregir.
- Se le requerirá
  - Desarrollar un Plan de Desarrollo Profesional Individualizado a dos años alineado a los estándares profesionales del maestro.
  - Incorporar actividades de desarrollo profesional que correspondan a las debilidades en su ejecución observada.
  - Cumplir con expectativas de ejecución provisionales para darle seguimiento al progreso alcanzado en las áreas identificadas.

- ***No cumple con las expectativas***

- Puntuación por debajo de 69
- Demuestra deficiencias significativas en las expectativas según cada criterio establecido.
- Carece de destrezas indispensables y habilidades necesarias para ser un maestro efectivo.
- Las deficiencias identificadas afectan significativamente la habilidad de ejecutar sus responsabilidades profesionales.
- Se le requerirá
  - Desarrollar un Plan de Desarrollo Profesional Individualizado a dos años alineado a los estándares profesionales del maestro.
  - Incorporar actividades de desarrollo profesional abarcadoras que corresponda a las necesidades identificadas de forma integrada.
  - Cumplir con expectativas de ejecución trimestrales para dar seguimiento al progreso individual en las áreas de necesidad identificadas.

# Sistema de Evaluación del Maestro

## Comunicación de los Resultados

- Los directores de escuelas realizarán reuniones con cada maestro para:
  - Proveer información detallada sobre su desempeño profesional
  - Discutir sus fortalezas, debilidades, áreas de necesidad y recomendaciones
  - Entregar copia del instrumento de evaluación
  - Evaluar la necesidad de desarrollar un Plan de Desarrollo Profesional Individualizado de ser necesario
- Los directores de escuelas realizarán una reunión de cierre con cada maestro al finalizar el año escolar para reflexionar sobre el crecimiento profesional alcanzado.
- Los maestros tendrán diez (10) días a partir del día de la reunión de cierre para entregar sus comentarios sobre los resultados de la evaluación al Comité Evaluador.
- Maestros que “Cumplen parcialmente” o “No Cumplen” con las expectativas podrían:
  - Ser objeto de las acciones de personal correspondiente incluyendo
    - Amonestaciones escritas
    - Suspensiones
    - Destitución eventual de empleo
- La evaluación y los comentarios del maestro se enviarán a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos
- Las acciones disciplinarias que correspondan solo pueden ser implementadas al concluir o expirar el Plan de Desarrollo Profesional Individualizado

# Sistema de Evaluación del Director

## Comité de Evaluación

- Composición
  - máximo de tres miembros, todos serán Superintendentes de escuela
- Responsabilidades
  - Orientar a cada director escolar sobre el proceso de evaluación.
  - Asegurar de que el director escolar conozca las fechas claves asociadas a su evaluación antes de que la misma se lleve a cabo.
- Notificación
  - Identificar y asignar los miembros del Comité de Evaluación necesarios en o antes de los primeros treinta (30) días contados a partir del inicio del curso escolar.
  - Las reuniones iniciales entre los directores y el Comité de Evaluación ocurrirán durante los primeros sesenta (60) días contados a partir del inicio del curso escolar.

# Sistema de Evaluación del Director

## Rúbrica

- Indicadores
  - Liderazgo educativo
  - Liderazgo administrativo
  - Desempeño organizacional y ético
- Valor total de 100
- A cada indicador se le adjudica una puntuación entre 4-0
  - 4: Excelente
  - 3: Bueno
  - 2: Promedio
  - 1: Bajo Promedio
  - 0: Deficiente

# Sistema de Evaluación del Director

## Planificación de las Visitas a la Escuela

- Calendario de Visitas
  - Incluye las visitas durante el año escolar en los tiempos que el director está en contacto con maestros, personal escolar, estudiantes y otros.
  - Se planifica e informa a los directores durante los primeros sesenta (60) días del inicio del primer semestre escolar
- Orientaciones
  - Explicar el proceso de evaluación
  - Explicar el proceso de evaluación
  - Distribuir copia del calendario de visitas y del instrumento de evaluación.
  - Los directores nombrados sesenta (60) días después de comenzado el curso escolar recibirán una orientación sobre el proceso de evaluación durante los primeros diez (10) días en la escuela.
- Frecuencia de las visitas de evaluación
  - Debe incluir a todos los directores y realizar dos (2) visitas a cada uno de ellos.
  - Directores nuevos y directores con estatus probatorio: dos (2) veces al año.
  - Directores con experiencia: una vez al año.
  - Directores con experiencia calificados como *Promedio*, *Bajo Promedio* o *Deficiente*: dos (2) veces al año hasta que su ejecución mejore.

# **Sistema de Evaluación del Director**

## **Evidencias de Desempeño**

- Es recopilada por el Comité de evaluación
- Debe incluir datos relacionados a la observación de la ejecución el director y el desempeño de los estudiantes durante el año en curso.
- El Comité de Evaluación debe constatar que cuenta con los datos requeridos para realizar una evaluación cabal del desempeño del director

# Sistema de Evaluación del Director

## Escala de Ejecución

- ***Excelente***

- Puntuación entre 100 y 90
- Demuestra un desempeño que excede consistentemente las expectativas de cada criterio.
- Demuestra ejercer una influencia positiva en otros, ser líder del equipo y encabeza los esfuerzos dirigidos a alcanzar la excelencia académica y administrativa
- Se les estimulará a que
  - Participe en actividades de desarrollo profesional como recursos o mentores de sus pares
  - Haga contribuciones adicionales y significativas al sistema del DEPR apoyando la diseminación de las practicas efectivas que utilicen.

- ***Bueno***

- Puntuación entre 89 y 80
- Demuestra un desempeño que alcanza las expectativas de cada criterio.
- Demuestra entender sus tareas diarias y tiene la capacidad de trabajar en equipo.
- Se le estimulará a que
  - participe en actividades de desarrollo profesional por medio de Planes de Desarrollo Profesional Individualizados
  - Colaborare con compañeros directores en su distrito que han excedido las expectativas.

# Sistema de Evaluación del Director

## Escala de Ejecución

- **Promedio**

- Puntuación entre 79 y 70
- Demuestra un desempeño que ocasionalmente alcanza las expectativas de cada uno de los criterios.
- Conoce sus tareas y responsabilidades pero no las realiza a cabalidad.
- Se les requerirá
  - Desarrollar un Plan de Desarrollo Profesional Individualizado de dos (2) años que especifique las actividades dirigidas a atender las debilidades de ejecución encontradas.
  - Cumplir con expectativas de ejecución provisionales con el propósito evaluar el progreso en las áreas identificadas.

- **Bajo Promedio**

- Puntuación entre 69 y 60
- Demuestra un desempeño que **no cumple con las expectativas** en cada uno de los criterios.
- Necesita asistencia técnica para desarrollar destrezas efectivas de liderazgo educativo
- Demuestra una comprensión mínima de lo que es necesario para dirigir una escuela de forma efectiva.
- Se le requerirá
  - Desarrollar un Plan de Desarrollo Profesional Individualizado de dos (2) años
  - Incorporar actividades de desarrollo profesional abarcadoras que corresponda a las necesidades identificadas de forma integrada.
  - Cumplir con expectativas de ejecución trimestrales para dar seguimiento al progreso individual en las áreas de necesidad identificadas.

# Sistema de Evaluación del Director

## Escala de Ejecución

- ***Deficiente***

- Puntuación entre 59 y 0
- No demuestra evidencia de tener destrezas administrativas, académicas ni fiscales.
- No presenta evidencia de poder dirigir una escuela y no trabaja en equipo con el personal de su escuela.
- Se les requerirá
  - Desarrollar un Plan Individualizado de Desarrollo Profesional de dos (2) años
  - Incorporar actividades de desarrollo profesional abarcadoras que corresponda a las necesidades identificadas de forma integrada.
  - Cumplir con expectativas de ejecución trimestrales para dar seguimiento al progreso individual en las áreas de necesidad identificadas.

# Sistema de Evaluación del Director

## Comunicación de los Resultados

- El Comité de Evaluación realizarán reuniones con cada director para:
  - Proveer información detallada sobre su desempeño profesional
  - Discutir sus fortalezas, debilidades, áreas de necesidad y recomendaciones
  - Entregar copia del instrumento de evaluación
  - Evaluar la necesidad de desarrollar un Plan de Desarrollo Profesional Individualizado de ser necesario
- El Comité de Evaluación realizarán una reunión de cierre con cada director al finalizar el año escolar para reflexionar sobre el crecimiento profesional alcanzado.
- Los directores tendrán diez (10) días a partir del día de la reunión de cierre para entregar sus comentarios sobre los resultados de la evaluación al Comité Evaluador.
- La evaluación y los comentarios del director se enviarán a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos

# Modelo para el Plan de Desarrollo Profesional Individual

Deficiencias Observadas	Temas a incorporar en el desarrollo profesional
Alineación e Implementación del Currículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alineación del currículo y la selección de material de instrucción</li> <li>• Implementación del Currículo</li> <li>• Adaptación de unidades curriculares</li> </ul>
Estructuras Colaborativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboraciones con científicos y matemáticos en la industria y las universidades</li> <li>• Establecer relaciones con redes profesionales</li> <li>• Grupos de Estudio</li> </ul>
Examinar el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación en acción</li> <li>• Discusión de casos</li> <li>• Examinar el trabajo y el pensamiento de los estudiantes, y calificar pruebas</li> <li>• Estudio de lecciones</li> </ul>
Experiencias de inmersión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inmersión en la investigación científica y la solución de problemas en matemáticas</li> <li>• Inmersión en el mundo de los científicos y los matemáticos</li> </ul>
Practica de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coaching</li> <li>• Clases demostrativas</li> <li>• Mentorías</li> </ul>
Estrategias Adicionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar capacitadores profesionales</li> <li>• Uso de la tecnología para el desarrollo profesional</li> <li>• Talleres, institutos, cursos y seminarios</li> </ul>

# Apoyo al Desarrollo Profesional del Maestro

- Instituto para el Desarrollo Profesional del Maestro (InDePM)
  - Elabora la política pública para el desarrollo profesional de los maestros del sistema educativo de Puerto Rico.
  - Identifica y recopila evidencia estadística de las necesidades de desarrollo profesional de los maestros.
  - Implementa iniciativas innovadoras relacionadas al desarrollo profesional de los maestros.
  - Identifica las mejores prácticas, dentro y fuera de Puerto Rico, dirigidas a fortalecer las capacidades de los maestros y experimentar con las más prometedoras.
  - Coordina esfuerzos con los programas académicos, la División de Certificación de Maestros, la Oficina de Carrera Magisterial, y otras unidades bajo la Subsecretaría para Asuntos Académicos.
  - Certifica la entidades, instituciones y organizaciones educativas que proveen servicios de desarrollo profesional a maestros.

# Apoyo al Desarrollo Profesional del Director de Escuela

- Instituto de Capacitación Administrativa y Asesoramiento a Escuelas (ICAAE)
  - Provee capacitación a los directores escolares en las áreas académicas, administrativas y fiscales que los ayuden a alcanzar expectativas altas y hacer cambios significativos dentro de su cultura escolar.
  - Realiza un estudio de las necesidades de desarrollo profesional de todos los directores de escuela.
  - Planifica e implementa actividades de desarrollo profesional basados en los resultados del estudio de necesidades
  - Provee adiestramientos específicos según las necesidades identificadas a distintos grupos de directores
    - Directores en el primer año (ej., programas de inducción)
    - Directores de las Escuelas Prioridad (ej., Academia de Liderazgo)
- El ICAAE además ofrece capacitación a los consejos escolares en la constitución y certificación de los consejos, desarrollo de planes de trabajo, reglamentos internas y operaciones financieras.

# **Plan de Flexibilidad ESEA**

**Principio 4: *Reducción de la Duplicación y la Carga Innecesaria***

# Grupo de Trabajo para la Reducción de Carga Administrativa (GTRCA)

- Responsabilidades
  - Hacer recomendaciones para reducir la duplicación de esfuerzos y las cargas innecesarias a niveles de distrito y escolar
  - Identificar modos de fortalecer iniciativas actuales, simplificar procedimientos y desarrollar la capacidad del distrito
- Miembros
  - Subsecretaría de Administración (líder del grupo de trabajo)
  - Subsecretaría para Asuntos Académicos
  - Secretaría Asociada de Educación Especial
  - Oficina de Asuntos Federales
  - Secretaría Auxiliar de Planificación y Desarrollo Educativo
  - Secretaría Auxiliar de Finanzas
  - Dos miembros del personal de distrito

# Grupo de Trabajo para la Reducción de Carga Administrativa (GTRCA)

- Se reunirá por lo menos en tres ocasiones durante el año escolar y una vez durante el período de verano
- Solicitará la opinión de los diferentes componentes del DEPR
  - Superintendentes
  - Facilitadores académicos
  - Otro personal administrativo del DE
  - Directores de Escuelas
  - Maestros

# GTRCA

## Funciones

- Evaluación de los sistemas estatales con miras a agilizar los procedimientos en los distritos y escuelas
- Análisis de los sistemas de rendición de cuentas federales y estatales para alinear los requisitos en común (ej., fecha de radicación de informes, protocolos)
- Considerar la eliminación de estatutos y/o reglas innecesarias en relación a las instalaciones o servicios escolares.
- Revisión de los ciclos de monitoreo de cumplimiento para considerar reducir la frecuencia de las visitas
- Sugerir una estrategia para llevar un calendario general con las fechas límite para distritos, regiones y administración central que promueva la coordinación a todos los niveles del sistema
- Examinar los siguientes sistemas y determinar si los procesos a nivel estatal pueden mejorarse o desarrollarse
  - Sistema de contabilidad de los estudiantes
  - Sistema de personal
  - Avalúo de estudiantes y el «School Report Card»
  - Sistema de registro en línea para desarrollo profesional

# Alineación de Datos

- Creación del “State Longitudinal Data System”
  - Alinear los sistemas de datos
  - Reducir la carga de recopilación de datos
  - Mejorar la integridad y la calidad de los datos
  - Mejorar el procesamiento y acceso a los datos por medio del portal web K12
- Desarrollo de «dashboards» para generar representaciones gráficas de los datos

# Reducción de la Duplicación al Nivel del Distrito

- Reducir la carga administrativa de entrega de informes promoviendo
  - La eliminación de cualquier duplicación o requisito innecesario
  - La consolidación de los requisitos de información donde sea posible
  - La posible utilización de un sistema automatizado para la entrega de informes
  - El desarrollo de una estrategia para consolidar todas las entrega de planes, informes u otras solicitudes relacionadas
  - El desarrollo de plantillas de informes o ejemplos de informes de años anteriores como modelo a seguir.
  - La creación de oportunidades para que los grupos de interés compartan ideas para reducir la duplicación de esfuerzos y las cargas administrativas innecesarias

# Fortalecimiento del Distrito

- Fomentar la comunicación y la colaboración entre distritos
  - Desarrollar herramienta en línea para la comunicación entre distritos (ej., necesidades de adiestramiento específicas, recursos disponibles, intercambio informal de conocimientos)
- Fomentar la autonomía de los distritos
  - Mayor control sobre la toma de decisiones para atender las necesidades específicas de las escuelas

# Beneficios Esperados

- Agilización de la rendición de informes y las respuestas relacionadas
- Reducción de la carga administrativa de los distritos y escuelas
- Tiempo adicional para la planificación cuidadosa y la recolección de datos
- Tiempo, capacidad y recursos adicionales para fortalecer el aprovechamiento académico y el mejoramiento escolar