

Resolución N° 0071 C.G.E.

Paraná, 13 de febrero de 2003.

VISTO:

El Proyecto del Registro y Evaluación de la Acción Supervisiva y Fundamentación y Hoja de Evaluación Anual Profesional Supervisores, para Supervisores de Educación General Básica I y II, de Nivel Inicial y de Educación de Gestión Privada; y

CONSIDERANDO:

Que por Resolución N° 4480/02 C.G.E., se conformó una Comisión que estuvo integrada por: docentes de EGB I y II, representantes gremiales y personal técnico docente de la Dirección de EGB I y II y Nivel Inicial;

Que la citada comisión tuvo a su cargo la revisión y reformulación de la Ficha de Seguimiento y Evaluación de la Labor Supervisiva y Hoja de Concepto Anual Profesional;

Que las modificaciones valoran la profesionalidad docente del Supervisor con un perfil y un rol diferente, acorde a lo expresado en los principios fundamentales de la Ley Federal de Educación y la Ley Provincial de Educación N° 9330;

Que la Evaluación de la labor docente no debe limitarse a la determinación de resultados finales, sino que debe continuar a mejorar, apoyar, orientar, y reforzar la tarea docente en todas sus dimensiones;

Que las demandas de los propios interesados ponen de manifiesto la necesidad de adecuar la normativa vigente y actualizar los instrumentos de evaluación;

Que esta propuesta ha sido elaborada teniendo en cuenta los aportes recibidos de docentes de toda la provincia;

Por ello:

EL CONSEJO GENERAL DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

Artículo 1°: Aprobar la Ficha de Seguimiento y Evaluación de la Labor Docente Registro y Evaluación de la Acción Supervisiva y Fundamentación y Hoja de Evaluación Anual Profesional Supervisores de EGB I y II, de Nivel Inicial y de Educación de Gestión Privada, que como Anexo I forma parte de la presente resolución.

Artículo 2°: Dejar sin efecto toda otra disposición que se oponga a la presente.

Artículo 3°: Registrar, comunicar, remitir copia autenticada a: Vocalía, Jurado de Concursos, Tribunal de Calificaciones y Disciplina, Direcciones de Educación, Dirección de Planeamiento Educativo, Subdirección de Recursos Humanos, Departamento Supervisión Técnica, Direcciones Departamentales de Educación y oportunamente archivar.

**ARGACHÁ
GATTO – CAVALLARO – SBRESSO**

FUNDAMENTACIÓN

La globalización, la utilización creciente de nueva tecnología, la rapidez de los cambios, las nuevas formas de información y de comunicación conforman un nuevo escenario y plantean la necesidad de un cambio profundo en educación. No basta ya con cambiar los métodos o los contenidos, hace falta un cambio de paradigma educativo. Pasar de la transmisión de información (que hoy envejece rápidamente) a la formación de capacidades y actitudes básicas orientadas hacia la creatividad, la resolución de problemas y la formación en valores es hoy uno de los retos de la educación en general y de las instituciones educativas en particular.

En este contexto, las escuelas deben dar una respuesta diferente cambiando no sólo sus objetivos: “el para qué” sino también modificando su estructura y su modo de funcionamiento.

En la actualidad, la atención a aspectos tales como la innovación y la calidad en los servicios educativos requiere atender a las formas particulares que asume la gestión en cada una de las instituciones educativas.

La gestión se convierte en una tarea compleja y requiere de profesionales de la educación con conocimientos, habilidades y actitudes de apertura e innovación.

Se debe considerar que: la escuela es de todos y, en ella, cada uno tiene su espacio de participación y decisión y es el conductor de la misma quien lo hace posible.

Así como el área de funcionamiento del **maestro** es el aula, la del **director** la institución; el **supervisor** tiene su referente de función en el espacio interinstitucional denominado área o zona. Este espacio debe ser reconocido desde el punto de vista teórico como objeto de estudio e investigación para producir un conocimiento acerca de su extensión, de la interacción de las partes entre sí, del análisis de los conflictos y logros, de los ámbitos de autoridad y responsabilidad que lo involucra.

Existe un “**debe ser**” que tiende a reconocer al supervisor como comunicador de políticas educativas, orientador de proyectos y facilitador de las interacciones sociales en las instituciones y entre ellas (Esta temática ha sido analizada en los Congresos de Supervisores).

La función supervisiva consiste en la dinamización de procesos de cambio y transformación en las instituciones educativas teniendo en cuenta sus características o necesidades particulares, para poder interpretar sus patrones culturales.

La función básica del supervisor será conocer las necesidades y características de la comunidad educativa de la que se erige en conductor, así como tener en cuenta las expectativas que ésta tiene sobre quien coordinará sus esfuerzos.

De esta forma, asume un doble compromiso, consigo mismo y con la comunidad.

Como consecuencia tendrá que perfeccionarse constantemente para el ejercicio de un rol dinámico, tanto en lo técnico como en las relaciones humanas y en el proceso de comunicación.

Por lo tanto el Consejo General de Educación priorizará la participación del supervisor en toda oferta de capacitación que llegue a la provincia.

El supervisor tiene que compartir con el poder central las funciones de administrador de los recursos políticos, humanos, financieros, didácticos y pedagógicos, para lograr realmente ser el eje que le permita cumplir las funciones específicas de asesor y dinamizador pedagógico, analizador, orientador, transmisor y vehiculizador, promotor y animador, coordinador, mediador y evaluador.

Entre las diversas funciones que cumplirá el supervisor se encuentra la función de control que requiere investigar los desajustes, no para culpabilizar, sino para introducir elementos correctores. “El control es un proceso o conjunto de actividades por el que se garantiza la máxima eficacia de los resultados con el fin de obtener los objetivos fijados”, (Jiménez Eguizabal).

“El asesoramiento como parte de la supervisión resulta efectivo sólo si existe la capacidad de desarrollarlo sobre la base de buenas relaciones humanas y una comunicación coherente entre supervisores, directores y docentes” (Pérez Figueroas)

Paralelamente a esta evaluación de las funciones básicas de la supervisión se plantea también la aparición de otras nuevas, entre las cuales tiene gran importancia la función de mediación.

FOMACIÓN PROFESIONAL

- Será un profundo conocedor de los principios fundamentales de la Ley Federal de Educación N° 24.195, la Ley Provincial N° 9330, el Decreto 1812/02 GOB del Proyecto Educativo Provincial y el perfil de hombre al que se aspira.

- Deberá tener por su responsabilidad una formación amplia y actualizada, una noción clara y concreta de los objetivos permanentes de la educación entrerriana, un concepto claro y flexible de los planes, programas, diseños y competencias en técnicas pedagógicas.
- Poseerá formación profesional sólida en el proceso de aprendizaje y en las características de los educandos, según los períodos evolutivos, para proyectar su acción hacia la educación permanente.
- Deberá conocer los valores permanentes del patrimonio cultural para orientar hacia un camino de integración comunitaria y afirmación de la identidad rescatando lo que cada uno posee como valor.
- Interpretará las situaciones educativas con actitud científica, relacionadas con el marco socio-económico cultural donde se producen las características individuales y a la relación con el grupo que las protagoniza.
- Poseerá habilidad para conducir grupos, coordinando la acción de los mismos, para integrar una comunidad educativa que fije metas y acciones con la participación comprometida de todos.
- Será un perfeccionador de métodos, técnicas y recursos que posibiliten la actualización de los supervisados, incorporándose activamente en el crecimiento profesional del grupo; aquilatando así, la formación básica que posee.
- Será responsabilidad del supervisor aplicar los lineamientos de las políticas educativas provinciales y de la constante evaluación del proceso, armonizar las tendencias, unificar los criterios sin uniformar la actuación y establecer una convergencia de esfuerzos entre el cuerpo docente, los técnicos del Consejo General de Educación y demás autoridades educacionales.
- El supervisor debe ser el mejor factor de síntesis y de intercomunicación entre la orientación, las aspiraciones de una comunidad, el idealismo del profesorado y los aspectos de la investigación pedagógica.
- Atienda todas las dimensiones institucionales con la mirada integradora y articula con las especialidades y distintos niveles y/o modalidades la conformación de equipos de supervisión.

“Para responder a sus amplias responsabilidades sociales y educativas el supervisor debe poseer sensibilidad, capacidad analítica, capacidad de comunicación, dominio del currículo y la enseñanza y responsabilidad social” (Elfo Pérez Figueiras)

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

Tiende a la descentralización aunque en realidad se trata de una desconcentración, pues la descentralización tiene que ir de la mano de la autonomía económica, ya que cuando ésta se queda en lo político crece la insatisfacción en las necesidades de los diferentes actores.

- Participa en la elaboración y desarrollo del PES (Proyecto Educativo Superior) en el marco del Planeamiento Estratégico-Participativo).
- Constituye la zona de supervisión como objeto de análisis y ámbito central de la práctica supervisiva.
- Conformar equipos de trabajo de supervisión.
- Coordina equipos directivos de su zona de supervisión.
- Establece compromisos de acción por parte de la supervisión tendientes a favorecer la autonomía de los establecimientos escolares.
- Orienta en la formulación del Proyecto Educativo Institucional y Proyecto Curricular Institucional
- Realiza un diagnóstico de las situaciones institucionales de las escuelas a su cargo.
- Aplica estrategias adecuadas para abordar su práctica.
- Analiza las adaptaciones curriculares de cada institución y orienta las innovaciones, estableciendo vínculos con SAIE y docentes – técnicos.
- Evalúa y adecua los marcos conceptuales de la capacitación en las instituciones.
- Detecta innovaciones, sus efectos y los difunde a otras instituciones escolares y a otros niveles del sistema.
- Posibilita la transformación.
- Instrumenta procesos de evaluación institucional a efectos de guiar y reorientar.
- Recoge y sistematiza información para la toma de decisiones.
- Favorece la optimización de los recursos humanos, materiales (didácticos, equipamiento, infraestructura, espacio ...), financieros, capacitación y asistencia técnica, de manera de hacer eficiente su uso.
- Facilita mayores niveles de eficiencia.

- Promueve la equidad del sistema
- Difunde el marco normativo y legal, los lineamientos de políticas educativas y los consensos logrados en los distintos niveles.

DIMENSIONES PEDAGÓGICA

- Revierte la práctica supervisiva fortaleciendo las funciones orientadoras sobre las controladoras, las pedagógicas sobre las administrativas. “Estimula las prácticas reflexivas grupales que permitan crear espacios de profesionalización y autogestionarias” (Santos Guerra).
- Es agente del fortalecimiento institucional de las escuelas.
- Promueve la participación escolar en las redes interinstitucionales que permitan potenciar fortalezas y neutralizar debilidades.
- Evalúa los logros de las instituciones escolares a través de su monitoreo y seguimiento.
- Observa necesidades de capacitación y aporta estrategias superadoras para su concreción.
- Evalúa los resultados sobre la base de sus efectos en las prácticas.
- Promueve la flexibilización de la institución escolar (tiempos, espacios y agrupamientos).
- Facilita el desarrollo del currículo y atiende el proceso que se asienta en la riqueza de la diversidad.
- Promueve más y mejores aprendizajes, consolidando la oferta educativa en la búsqueda de resolución de problemáticas específicas.
- Brinda asistencia a las instituciones escolares para favorecer la equidad del sistema.
- Promueve procesos de cambio y actúa acorde a ese modo de hacer en su gestión supervisiva.
- Instrumenta prácticas de capacitación en el interior de las escuelas y de ellas entre sí.
- Establece sólidos vínculos entre los directivos de los diferentes establecimientos que se encuentran a su cargo, con el objetivo de estimular la comunicación y el apoyo entre ellos.
- Asesora en técnicas y procedimientos pedagógicas concretos.

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA

- Promueve las acciones tendientes a controlar eficazmente los aspectos más formales del sistema educativo, prestando especial atención a que se cumplan las normativas vigentes.
- Difunde y aplica el marco normativo y legal, los lineamientos de la política educativa y los consensos logrados en los distintos niveles.
- Registra el monitoreo de las escuelas a su cargo con todo el equipo de supervisión que tiene ingerencia en la escuela, de modo que resulte una construcción activa con todos los actores institucionales.
- Analiza y comprende críticamente datos e información cuantitativa para orientar acciones que favorezcan la oferta educativa.
- Ordena y procesa la información obtenida para tomar decisiones y construir canales de comunicación y participación.
- Tramita en tiempo y forma la documentación a su cargo.
- Emite opinión ante cuestiones planteadas para su resolución.

DIMENSIÓN COMUNITARIA

- Mantiene una directa relación con los actores institucionales para visualizar o detectar dificultades de gestión, psicoficas, en los vínculos, a efectos de mediar su solución.
- Promueve la interrelación con otras instituciones de la comunidad, a fin de atender las demandas de la escuela.
- Apoya, estimula y brinda ayuda técnica ante la problemática institucional, coadyuvando a que los aspectos pedagógicos se conviertan en lo más sobresaliente para el éxito escolar.
- Es participe, responsable y comprometido con la realidad local y escolar a su cargo.
- Promueve la evaluación constante, para efectuar los ajustes necesarios, evitando esfuerzos sin logros (evaluación de proyectos socio-comunitarios).
- Facilita los canales de comunicación con la comunidad a efectos de viabilizar la información educativa sobre planes y proyectos que se proponen desde los niveles de conducción.

- Asesora y orienta a los docentes para que gradualmente incorporen en la programación de acciones, la comunidad, constituyéndose así, la escuela, como eje de desarrollo educativo cultural comunitario.
- Valoriza la profesionalización docente con un perfil y rol diferente como resultado del nuevo momento y de las nuevas demandas a la institución escolar.

ACTITUDES PERSONALES

En este eje se considerará:

- **El control emocional:** equilibrio, medida, tacto y disposición para escuchar y observar pacientemente las situaciones antes de emitir juicio crítico. Evitará reacciones que puedan producir rechazos en los otros. En el manejo de las situaciones posibilitar, en el interjuego de roles, una apreciación más amplia de los problemas.
- **Capacidad para la autocrítica:** en el ejercicio de su rol, reconocerá y aceptará sus errores como única forma de superarlos. Intensificará un liderazgo flexible y respetuoso de los otros, dará los tiempos indispensables para replanteos constructivos.
- **Recordará siempre:** que antes de ser supervisor fue supervisado y que no fue, muchas veces, lo recibido lo necesario para su crecimiento personal.

**HOJA DE EVALUACIÓN ANUAL PROFESIONAL
SUPERVISORES**

DATOS DE LA SUPERVISIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO **Localidad:**

ZONA:

NIVEL:

AÑO:

Período de Calificaciones: desde / / hasta / /

DATOS PERSONALES DEL DOCENTE:

Apellido y Nombres (completos, de soltera):

DNI N°:

Títulos que posee:

.....

.....

CARGOS QUE DESEMPEÑA: (Marque con una X)

	SUPERVISOR ESCOLAR DE NIVEL INICIAL
	SUPERVISOR ESCOLAR DE ZONA
	SUPERVISOR ESCOLAR DE EDUCACIÓN FÍSICA
	SUPERVISOR ESCOLAR DE EDUCACIÓN ARTÍSTICA (Música – Plástica)
	SUPERVISOR ESCOLAR DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Situación de Revista:

(Titular – Suplente c/v – Suplente a término – Designación transitoria)

Antigüedad:

Posesión (Fecha): Cese (Fecha):

Interrupción de servicios: desde: / / hasta / /

I	FORMACIÓN PROFESIONAL DESDE LO PERSONAL:	PUNTAJE OBTENIDO
II	PROFESIONALIDAD EN SU ZONA DE SUPERVISIÓN:	PUNTAJE OBTENIDO
III	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL:	PUNTAJE OBTENIDO
IV	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	PUNTAJE OBTENIDO
V	REGISTRO DE LAS PRÁCTICAS – DOCENTES	PUNTAJE OBTENIDO

VI DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA

PUNTAJE OBTENIDO

VII DIMENSIÓN COMUNITARIA

PUNTAJE OBTENIDO

VIII ACTITUDES PERSONALES

PUNTAJE OBTENIDO

IX ASISTENCIA

PUNTAJE OBTENIDO

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

CALIFICACIÓN FINAL:

PUNTAJE OBTENIDO CONCEPTO

.....
Firma del Interesado

.....
Firma Superior Inmediato

.....
V° B° Funcionario
correspondiente

.....
Lugar y fecha

1 MEDIDAS DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR LA SUPERIORIDAD

(Detalle, Resolución, Fecha)

Calificación Total Definitiva:

.....
Firma



I.- Formación Profesional desde lo Personal:

a).- Posee formación profesional acorde al rol que desempeña.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

b).- Se actualiza permanentemente de acuerdo al nivel y modalidad.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

c).- Facilita la negociación y resolución del conflicto.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

d).- Practica una eficaz supervisión y evaluación formativa proponiendo ideas superadoras.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

e).- Realiza y/o coordina jornadas, seminarios, publicaciones, conferencias, encuentros, cursos, etc.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

Puntaje Obtenido:

Fecha	Items	Ponderación y/o sugerencia	Notificación



III.- Dimensión Institucional

a).- Participa en la elaboración y desarrollo del PES en el marco del Planeamiento-Estratégico-Participante.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

b).- Propicia la creación de espacio de comunicación tanto formales como informales.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

c).- Actúa como mediador en la resolución de conflictos y orienta las discusiones a favor de las prioridades de cada institución.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

d).- Favorece la autonomía de las instituciones a su cargo.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

e).- Monitorea la optimización de los recursos.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

f).- Instrumenta procesos de evaluación.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

V.- Registro de las Prácticas – Docentes.

a).- Observa en las prácticas la transposición didáctica de la capacitación recibida.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

b).- Acompaña y asesora al equipo de conducción en la toma de decisiones que respondan a la situación propia de cada escuela.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

c).- Crea un clima favorable para la organización de equipos de trabajo permitiendo el crecimiento.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

d).- Aconseja bibliografía adecuada para mejorar las prácticas.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

Puntaje Obtenido:

Fecha	Items	Ponderación y/o sugerencia	Notificación

VI.- Dimensión Administrativa

a).- Cumple y hace cumplir la normativa vigente.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

b).- Asesora sobre los aspectos legales y su correcta aplicación.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

c).- Procesa y difunde la información para que no sufra interferencia.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

d).- Registra el monitoreo de las escuelas a su cargo y realiza la devolución para crecimiento de las mismas.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

e).- Responde en tiempo y forma, de manera adecuada con las tareas administrativas que requiere la superioridad.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

Puntaje Obtenido:

Fecha	Items	Ponderación y/o sugerencia	Notificación

VII.- Dimensión Comunitaria

a).- Estimula el trabajo con la comunidad educativa para detectar dificultades, responder a las demandas, mediar ante los conflictos.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

b).- Promueve la interrelación entre las instituciones de su zona.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

c).- Participa del trabajo en red con distintos actores de la comunidad.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

d).- Orienta a los docentes en acciones que incorporen la comunidad al desarrollo cultural.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

Puntaje Obtenido:

Fecha	Items	Ponderación y/o sugerencia	Notificación

VIII.- Actitudes Personales

a).- Es coherente en cuanto a las orientaciones que imparte y al liderazgo que ejerce.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

b).- Mantiene una posición imparcial ante las personas y situaciones que se prestan.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

c).- proyecta una imagen positiva tanto de sí mismo como de la organización.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

d).- Tiene empatía de forma tal que evita la generación de situaciones negativas, frena a tiempo y efectivamente los problemas que surgen.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

e).- Sabe delegar acciones para facilitar las tareas supervisivas.

Fecha	Valoración	Firma del Evaluador	Notificación
Promedio:			

Puntaje Obtenido:

Fecha	Items	Ponderación y/o sugerencia	Notificación

IX.- Asistencias

Se confeccionará el puntaje correspondiente a la Asistencia de acuerdo al Decreto N° 5923/00 M.G.J.E.

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