

VISTO:

La Resolución N° 1427 de fecha 15 de mayo de 2002 C.G.E.; y

CONSIDERANDO:

Que en el Anexo I de la mencionada Resolución en el Rubro IX Asistencia del “Registro y Evaluación de la Acción Docente” falta incluir la Actuación Mínima del docente;

Que en el Anexo II del “Reglamento para la evaluación profesional del docente” en el apartado “De la Extensión de los Conceptos” Punto 13, se observa un párrafo que da lugar a interpretaciones contradictorias donde dice: “... De producirse el cese del docente en el cargo, una vez cumplimentando los plazos establecidos, se confeccionará el Concepto Anual Profesional. Este instrumento de evaluación deberá ser remitido a la Dirección Departamental de Educación, donde será reservado hasta la finalización del año escolar.”;

Que en el Anexo II en el “Instructivo para evaluar la Acción Docente” en el 3° párrafo, al finalizar se expresa: “Tendrá al finalizar la actuación del docente, los elementos necesarios para confeccionar la hoja respectiva”, que puede dar lugar al cierre del Registro y a la Confección del Concepto Anual Profesional, aún sin haber culminado el período de evaluación anual;

Que en el mismo Instructivo existe un acotado párrafo referido a los docentes suplentes, por lo que se hace necesario ampliar y clarificar el curso y seguimiento del Concepto Anual Profesional de estos docentes;

Que ha intervenido en la modificación de la normativa el Tribunal de Calificaciones y Disciplina;

Que esta propuesta ha sido consensuada con las Direcciones: de EGB 1 y 2, Nivel Inicial, Especial y de Jóvenes y Adultos;

Por ello:

EL CONSEJO GENERAL DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

Artículo 1°: Aprobar la inclusión del cuadro de Actuación Mínima en el Rubro IX, Asistencia, que modifica la Resolución 1427/02 C.G.E. y que como Anexo I forma parte de la presente.

Artículo 2°: Aprobar la modificación de la Resolución 1427/02 C.G.E. en el: “Reglamento para la Evaluación Profesional del Docente” en el Apartado “De la Extensión de los Conceptos”, Punto 13, y el “Instructivo para evaluar la Acción Docente”, los que quedarán redactados en el Anexo II de la presente.

Artículo 3°: Dejar sin efecto toda otra disposición que se oponga a las mencionadas modificaciones.

Artículo 4°: Registrar, comunicar, remitir copia autenticada a: Subdirección de Recursos Humanos, Supervisión Técnica, Coordinación General de Planeamiento Educativo, Direcciones de Educación Básica 1 y 2, Inicial, Especial, Jóvenes y Adultos, Jurado de Concursos, Tribunal de Calificaciones y Disciplina, Supervisiones Departamentales de Educación.

ASCUA

ANEXO I

IX – ASISTENCIA

Se confeccionará el puntaje correspondiente a la Asistencia de acuerdo al Decreto N° 5923/00 MGJE

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)							

Actuación Mínima (días hábiles y no hábiles)

Esc. N°	Desde	Hasta	Total	Lic. y/o Inasistencia	Total actuación

Confección del Rubro IX Asistencia en el Registro y Evaluación de la Acción Docente

- Este no experimenta cambios y deben registrarse en las columnas de días Computables y No Computables los correspondientes a los días hábiles. Esto mismo se refleja en las Columnas de días Oblig., Regl. y reales.

Registro de la Actuación Mínima en el Registro y Evaluación de la Acción Docente:

- Este contará con un cuadro específico al pie del Rubro IX ASISTENCIA, para el vuelco de esta información. Cada escuela donde el docente suplente cumpla una suplencia registrará el período de actuación correspondiente.

ANEXO II

Legislación EGB

INSTRUCTIVO PARA EVALUAR LA ACCIÓN DOCENTE

El Registro y Evaluación de la Acción Docente es el Documento-Base para evaluar y ponderar la acción docente y para completar, de manera objetiva la Hoja de Evaluación Anual Profesional. Es de uso exclusivo de la institución y debe entregarse al docente una vez finalizado el proceso de Evaluación que culmina con la APROBACIÓN de las HOJAS DE EVALUACIÓN, realizado por la Supervisión.

En este Registro y Evaluación de la Acción Docente se encuentran los ejes más relevantes de su rol profesional, desagregados en aspectos específicos para orientar al personal de conducción en su tarea de observación y valorización.

El equipo de conducción que evalúa en procesos y registra periódicamente en este instrumento, el accionar docente, deberá tener en cuenta que toda observación y/o sugerencia que se efectúe al docente, tendientes a modificar su accionar conste en el registro, aún cuando a las mismas no se les haya asignado una valoración numérica. Tendrá al finalizar el Período de Evaluación los elementos necesarios para confeccionar la hoja respectiva.

Los docentes deberán conocer el instrumento con el cual serán evaluados; cada Institución priorizará los aspectos que considere más importantes para el desempeño del rol docente en su particularidad: a tal efecto el equipo directivo implementará instancias para su conocimiento y acuerdos sobre pautas generales. El docente evaluado deberá ser conciente que la evaluación es un instrumento necesario para su crecimiento personal y profesional, que como ser perfectible lo ayudará a seguir aprendiendo y desarrollándose.

Cada valoración se registrará respetando la escala del 1 al 10: el evaluador en sus apreciaciones conceptuales deberá utilizar un vocabulario acorde a la escala de los valores numérico; Ejemplo: “se distingue por su desempeño...” valorización numérica 8 (ocho), 9 (nueve), “muy buena disposición para colaborar...” valorización 7 (siete). Dichos registros deberán ser realizados periódicamente notificando al personal evaluado en un plazo no mayor de 48 horas de efectuados. En esta escala los valores numéricos se consideran conceptualmente equivalente a los que se encuentran en vigencia:

90 Puntos	Sobresaliente
89 puntos a 72 puntos	Muy Bueno
71 puntos a 54 puntos	Bueno
53 puntos a 36 puntos	Regular
menos de 36 puntos	Deficiente.

Cada dimensión e ítems podrá ser valorado la cantidad de veces que se considere necesario, asentándose la fecha y la apreciación conceptual, sugerencias, acuerdos y convenios con el evaluador y/o valoración numérica.

El Docente evaluado deberá notificarse en el casillero pertinente del mismo Registro, debiendo ser devuelta la documentación dentro del plazo establecido para la entrega de la misma.

En la Hoja de Evaluación se vuelcan los puntajes obtenidos en cada uno de los ejes evaluados, el promedio de estos puntajes es lo que determina la Calificación Final y su correspondiente traducción conceptual; para lo cual se deberá considerar con centésimos, sin redondeos. Una vez completada esta Hoja el docente deberá notificarse de la misma.

Cada Registro y Evaluación de la Acción Docente va acompañada de la Hoja de Evaluación Anual Profesional por duplicado, que se eleva a la Supervisión Departamental de Educación para su APROBACIÓN. La Supervisión Departamental de Educación eleva la calificación correspondiente al C.G.E. para su incorporación al Legajo Personal.

En caso de disidencia por alguna valoración del Registro y Evaluación de la Acción Docente, se deberá tener en cuenta lo nombrado por la reglamentación vigente.

Las principales tendencias en la evaluación del desempeño docente de cada nivel y/o especialidad son: Formación Profesional desde lo Personal, Profesionalidad en la Institución, Dimensión Institucional, Proyección de la Dimensión Pedagógica (Aspecto relativos a la organización de Enseñanza/Formación/Actualización/Selección de Recursos/Profundización). Concreción de la Didáctica-Áulica (Aspectos específicos de la labor áulica: vínculos con los alumnos, desarrollo de las clases, estrategias, etc.). Dimensión Administrativa de la Tarea Docente. Actitudes Personales y Asistencia.

Seguimiento y Conceptualización de los Docentes Suplentes de EGB 1 y 2, Nivel Inicial, Adultos y Especial.

En función de las consultas recibidas, y en acuerdo con las Direcciones de EGB, Tribunal de Calificaciones y Disciplina emite la presente, aclarando algunos aspectos referidos a la confección del Concepto Anual Profesional en los cuales se hace necesario aunar criterios en función de encuadrar la tarea en la reglamentación vigente, evitando situaciones que perjudiquen a los docentes.

En este marco se hace necesario puntualizar algunos conceptos, tales como:

- 1) **Carácter Anual del Concepto Profesional:** Está directamente relacionado con la Evaluación en proceso para la cual el Evaluador registra periódicamente en el Registro y Evaluación de la Acción Docente, toda observación y/o sugerencia, tendientes a modificar su accionar, aún cuando a las mismas no se le haya asignado una valoración numérica. Este accionar se deberá realizar durante el Período de Evaluación en cada una de las Actuaciones que el docente realice.
- 2) **Período de Evaluación:** Es anual, se refiere al tiempo que transcurre entre la Toma de Posesión y el Cese, establecidos en el Calendario Escolar para cada período escolar.
- 3) **Actuación Mínima:** Está compuesta por la cantidad de días de desempeño continuos o discontinuos, en el cumplimiento de una o más suplencias durante un período de evaluación, restando aquellos en los cuales el docente hace uso de licencias o inasistencias.

Curso del Registro y Evaluación de la Acción Docente Suplente

El Director de la Escuela donde el Docente desempeñe su primera actuación procederá a abrir el Registro y Evaluación de la Acción Docente, realizando las sugerencias y asientos que crea convenientes, encuadrados en la reglamentación. Al producirse el cese por finalización de la suplencia, registrará los días de actuación y conservará el Registro en el Establecimiento hasta tanto le sea requerido por el Supervisor, quien lo hará cuando el docente cumpla servicios en otro Establecimiento. De esta manera se procederá hasta la finalización del Período de Evaluación quedando reservada la tarea de cierre del Registro y confección de las Hojas de Concepto Anual Profesional, al Director de la Escuela donde el docente prestó su último servicio. En caso que llegue el final del Período de Evaluación, y el docente no haya alcanzado la Actuación Mínima de 30 o 40 días, según correspondiere, la Hoja de Concepto irá con la inscripción “Sin Calificar por Escasa Actuación”.

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

Delineamiento de Responsabilidades de los distintos actores en el proceso de Seguimiento y Conceptualización.

- Del Director: 1)- Ante la llegada de un docente suplente, recabar información sobre la Escuela donde prestó anteriormente servicios a fin de solicitar vía Supervisión de Zona, el Registro y Evaluación de la Acción Docente. En el caso de ser la primera suplencia que realiza en el año, abrir el Registro. 2)- Elevar el Registro del Docente a la Supervisión cuando le sea requerido.
- Del Docente: 1)- Al llegar a una Institución a cumplir una Suplencia, brindar información al Director sobre la Escuela donde prestó el último de sus anteriores servicios, a fin de facilitar a éste, la obtención del Registro. 2)- Finalizado el Período de Evaluación, (diciembre) concurrir a la Escuela donde prestó sus últimos servicios a firmar las Hojas de Concepto Anual Profesional.
- Del Supervisor: Requerir el Registro y Evaluación de la Acción Docente a la Escuela donde el docente prestó servicios y hacerlo llegar a la próxima donde realiza una nueva Actuación.

REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN PROFESIONAL DOCENTE

De la Extensión de los Conceptos.

PUNTO 13: Quedará redactado de la siguiente manera:

PUNTO 13: Tendrá derecho a ser evaluado durante el año escolar el docente no Titular que se haya desempeñado en un mismo establecimiento durante un período mínimo de 30 (treinta) días continuos o

discontinuos, o cuando se haya desempeñado en distintos establecimientos, en períodos no menores de 10 (diez) días, si totalizare 40 (cuarenta) días como mínimo, en el año escolar.

Cuando el suplente se haya desempeñado en un solo establecimiento, la Hoja de Evaluación Anual Profesional será elaborada por el director de ese establecimiento.

Cuando el docente tuviera desempeño discontinuo de 10 (diez) o más, días y totalizare 40 (cuarenta) días como mínimo, será conceptuado por el director de la escuela donde prestó sus últimos servicios.

El director del primer establecimiento donde el docente prestare un servicio, iniciará el Registro y Evaluación de la Acción Docente correspondiente, el que será utilizado por los sucesivos directores de los establecimientos donde cumpliera nuevas suplencias.