

Articulación del sistema de evaluación docente del kínder panamericano con el plan estratégico del colegio y con la implementación de las nuevas tecnologías para proveer una evaluación docente eficaz y de mejoramiento continuo.

Lina María Marín Betancur

Especialización en Gerencia Educativa

Universidad Católica de Manizales

Educación a Distancia

Especialización en Gerencia Educativa

Junio 14, 2018

TABLA DE CONTENIDO

ESCENARIO DE APERTURA	4
DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN.....	4
Descripción del problema	5
Análisis del problema	8
Problema de conocimiento.....	9
Objetivos.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Justificación.	10
Fundamentación.....	11
El plan estratégico, PEI.....	11
La evaluación docente.....	12
Otro aspecto importante en esta propuesta es el uso de las nuevas tecnologías	15
El mejoramiento continuo.....	16
Metodologías y actividades.....	17
Cronograma de actividades.....	20
Recursos humanos.	20
Recursos financieros	21

Presupuesto Global por Fuentes de Financiación.....	21
Análisis resultados encuesta para docentes 2017.....	222
Análisis resultados encuesta para padres 2017	22
Informe auditoria Interna sistema de calidad ISO 9001	233
Propuesta de evaluación docente ajustada al plan estratégico	233
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	26
Anexos	28
Anexo A. Encuesta Institucional al personal docente y padres 2016-2017	28
Anexo B. Informe de auditoría interna Colegio Panamericano octubre, 2017	29
Anexo C. Formatos de evaluación anunciada.	32
Anexo D. Formato de observacion “Peer Observation” ELEOT.....	333
Anexo E. Formato de resumen de la evaluación docente.	333
Anexo F. Videos de observación de clase	34
Anexo G. Formatos diligenciados de las observaciones de clase.....	34
Anexo H. Formatos diligenciados de las observaciones de clase.....	35
Anexo I. Análisis sobre nueva propuesta evaluación docente.....	35

ESCENARIO DE APERTURA

DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

El colegio Panamericano (Manual de Convivencia, 2016) inicia sus labores en 1963 en el sector oriental de la ciudad de Bucaramanga conocido como Cabecera del Llano con los grados primero y segundo, y en 1966 se traslada a su sede en Florida Blanca, Santander. Comprende los grados de preescolar y educación básica (primaria y secundaria) y media.

La misión del Colegio Panamericano lo define como una institución educativa progresista, sin ánimo de lucro, con una perspectiva global, que otorga el diploma colombiano y norteamericano. Cuenta con un exigente currículo e idóneo equipo docente que facilita a los estudiantes el desarrollo de su potencial intelectual, físico y ético como preparación para una educación universitaria de calidad y una vida exitosa. (Manual de Convivencia, 2016)

La visión del colegio es proyectar a sus egresados como líderes socialmente responsables y adaptables, aprendices permanentes comprometidos en perseguir sus sueños con pasión. Los ocho valores básicos que son exaltados a través del proceso educativo del colegio y que promueven una vida excelente y un mejor aprendizaje según el Manual de Convivencia Colegio Panamericano. (2017) son: “respeto, responsabilidad, honestidad, tolerancia, derechos humanos, autodisciplina, perseverancia y generosidad.” (Manual de Convivencia, 2016).

El docente Panamericano cuenta con un perfil donde se destacan las siguientes características. “Es un modelo de urbanidad y civismo y mantiene buenas relaciones con los miembros de la comunidad. Está dedicado a orientar a sus estudiantes en la búsqueda del conocimiento y en el desarrollo de su personalidad. Posee excelentes habilidades comunicativas, es organizado y cumple efectivamente con sus responsabilidades y obligaciones. Entiende a sus

estudiantes y establece buenas relaciones con ellos. Posee excelente preparación profesional que le permite un excelente desempeño en su área del conocimiento. Es bilingüe y practica el inglés como su segundo idioma en el contexto escolar. Demuestra su misión y espíritu de educador en todas las actividades escolares en las que participa activamente. Es comprometido con las actividades y estrategias de evaluación y de mejoramiento de la institución. Se interesa por eventos de desarrollo profesional. Siempre está atento a descubrir y desarrollar los talentos, aptitudes y capacidades de sus estudiantes (Manual de Convivencia, 2016).

Descripción del problema

El colegio Panamericano se encuentra certificado en su proceso de calidad por la norma (ISO 9001, 2015). Cada año se realiza una auditoría interna para verificar que los procesos de calidad descritos por el colegio en la norma, se estén siguiendo y a su vez se vayan ajustando a las necesidades institucionales. Este proceso ayuda al colegio a prepararse para la visita externa de recertificación que le da el aval como una institución educativa con procesos de mejoramiento continuo y calidad.

En la pasada auditoria interna en el mes de Octubre se encontró que algunos formatos de los que se utilizan en la sección para el registro de los procedimientos se encuentran desactualizados y no se ajustan a los manejados por el sistema de calidad del colegio, entre estos los formatos de evaluación docente TPES (Johnston, Stronge, Watson, 2017) que se utiliza en la actualidad, tiene carencias en la manera como se utiliza ya que provee información muy general al docente en su proceso de mejoramiento. Por ejemplo: “En el estándar II del TPES (Johnston, Stronge, Watson, 2017) que evalúa la manera como los docentes imparten sus clases, no se contempla el uso de nuevas tecnologías y éste es un aspecto que se espera de los docentes frente a la metodología de

innovación en el aula y específicamente en lo relacionado a las observaciones de clase por parte de los coordinadores. Éstas expectativas están dadas por la alta dirección del colegio basadas en su plan estratégico 2016-2019. Es por esto que se hace necesario un ajuste de los formatos utilizados anexando el formato de coevaluación llamado “Peer Observación” “con el fin de que se permita la coevaluación de los procesos observados en clase y una retroalimentación docente de una manera más eficaz. También se hace necesario el depurar otros formatos del TPES (sistema de evaluación docente) que no se estaban utilizando.” (Johnston, Stronge, & Watson, 2017)

Por otra parte el colegio en su Plan Estratégico Institucional 2015-2018 introduce el concepto de preparar a los estudiantes para el futuro, esto incluye la mentalidad de crecimiento en los estudiantes, es decir la capacidad de auto-evaluarse y evaluar a sus docentes ; el uso tecnologías y STEM (área de integración curricular que involucra tecnología, ciencias, ingeniería y matemáticas) como una práctica necesaria por parte de los docentes , este aspecto no lo describe la evaluación actual usada por los coordinadores TPES, haciéndose necesario incluirlo en los documentos de observación de clase para ser articulados con el Plan estratégico.

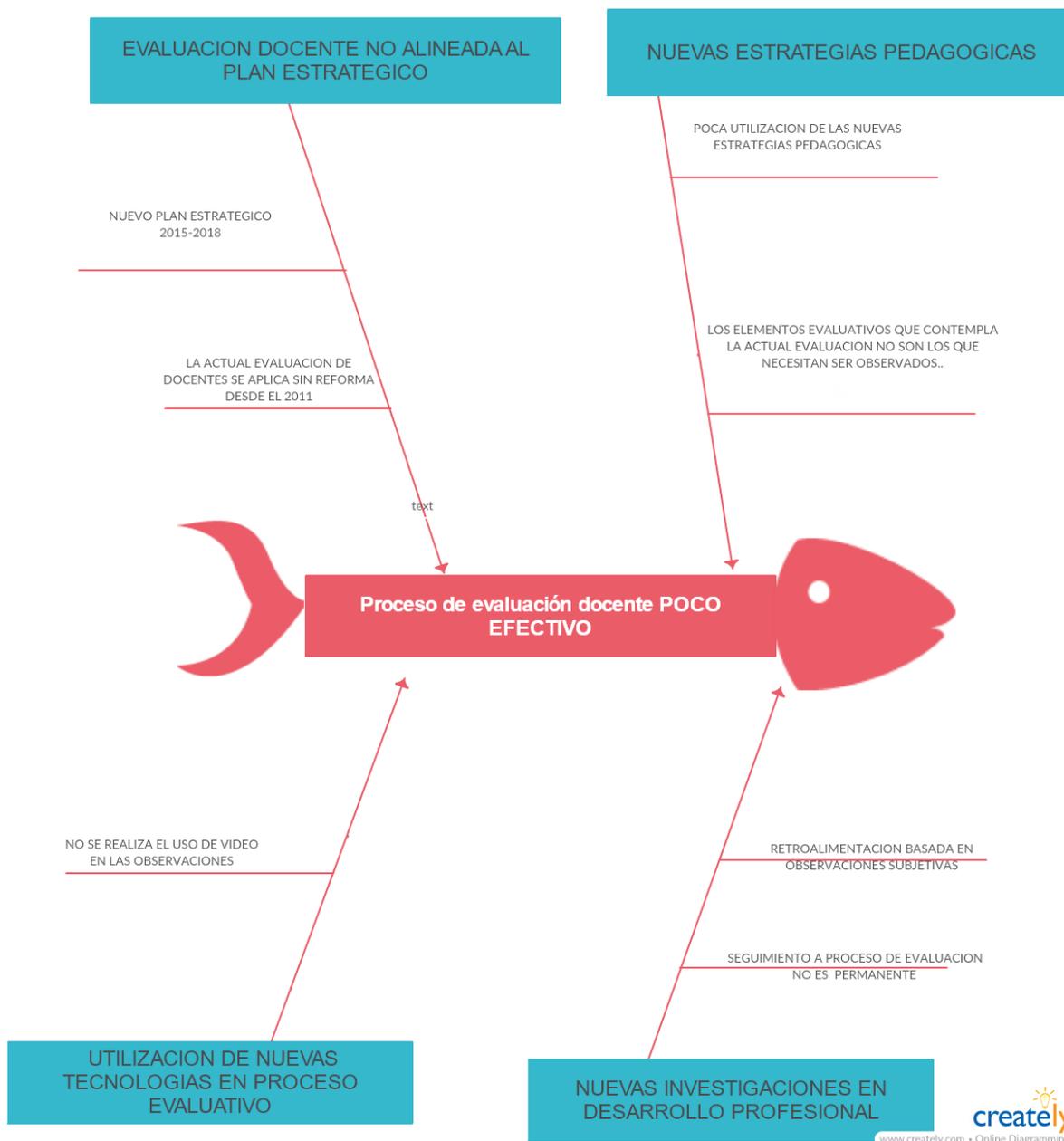
Finalmente, la institución realiza anualmente una evaluación que mide el desempeño del colegio frente a los siguientes aspectos 1-El Objetivo y dirección del colegio, 2-La gobernabilidad y el liderazgo,3-Enseñanza y evaluación del aprendizaje, 4-Recursos y sistemas de apoyo institucional y 5-El uso de los resultados para el mejoramiento continuo. En la pasada evaluación del colegio realizada a los docentes y los padres se identificó que los dos componentes donde se requería un mayor trabajo son los relacionados con la enseñanza y evaluación del aprendizaje y el uso de resultados para el mejoramiento continuo. Siendo estos mayormente influenciados por los docentes y ya que las investigaciones demuestran una

correlación directa entre la cualificación docente y el desempeño de los estudiantes. Se hace necesario retroalimentar los recursos actuales de evaluación docente en el kínder Panamericano con el fin de tener una evaluación docente que mejore su desempeño en aras de obtener mejores resultados en los estudiantes. Este no puede ser un proceso aislado sino por el contrario, uno que brinde retroalimentación eficaz y permanente, donde los docentes puedan hacerse responsables de su propia evaluación a través de las grabaciones de sus clases y donde ellos propongan y busquen nuevas estrategias metodológicas que mejoren su quehacer docente.

A través de la técnica de Espina de pescado se visualizó claramente que el problema que se evidencia es que el proceso de evaluación docente usado actualmente en la sección de kínder del colegio Panamericano no está articulado con el nuevo Plan Estratégico Institucional, el uso de las nuevas tecnologías, las investigaciones en desarrollo profesional y estrategias pedagógicas que necesitan ser observadas y promovidas por lo docentes para responder a las metas planteadas en el Plan estratégico.

Análisis del Problema

Técnica Espina de pescado



Problema de conocimiento

¿Cómo Articular el sistema de evaluación docente del kínder panamericano con el plan estratégico del colegio y con la implementación de las nuevas tecnologías con el fin de proveer una evaluación docente eficaz y de mejoramiento continuo?

5. Objetivos

Objetivo General

Articular el sistema de evaluación docente del kínder panamericano con el plan estratégico del colegio y con la implementación de las nuevas tecnologías con el fin de proveer una evaluación docente eficaz y de mejoramiento continuo.

Objetivos Específicos

- Determinar los elementos de la evaluación docente del kínder panamericano actual que requieren ser ajustados al Plan estratégico institucional basados en información recogida en la encuesta a docentes del 2016 y la auditoria interna Oct 2017.
- Desarrollar una herramienta de evaluación docente ajustada al plan estratégico institucional y a las nuevas tecnologías.
- Establecer dentro del proceso de evaluación docente el uso de herramientas tecnológicas que favorezcan la retroalimentación, seguimiento y mejoramiento de los docentes.
- Identificar en el proceso de la evaluación formal docente del Kínder Panamericano estrategias de mejoramiento de sus prácticas educativas encaminadas mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Justificación.

Un aspecto fundamental en la eficacia de las instituciones educativas es el relacionado con la evaluación docente, ya que docentes capaces de optimizar de manera integral el aprendizaje de los estudiantes marcan una gran diferencia en el logro de los objetivos institucionales que le permitirán a sus egresados enfrentarse a las diferentes demandas de un mundo cambiante enmarcado por avances tecnológicos e información al alcance de la mano. El Colegio Panamericano como institución educativa que está comprometida en el mejoramiento continuo de sus procesos a través de la gestión de proyectos que impacten directamente en el mejoramiento continuo de la institución y su comunidad cercana, a través de su auditoría interna ha identificado la necesidad de actualizar los procesos evaluativos de sus docentes para que puedan responder a las necesidades planteadas en su actual plan estratégico institucional, que es la herramienta que usa la institución para plasmar las metas institucionales con actividades, cronogramas, recursos y responsabilidades del diferente personal de la institución. Estas a su vez se alinean con las actividades de la institución y con la misión y visión de la misma. Por otra parte, da respuesta a las demandas actuales frente a la integración de las nuevas tecnologías pues explica cómo éstas serán integradas a las actividades de la institución.

La gestión educativa a través de la propuesta de diferentes y más innovadoras prácticas dinamiza los procesos hasta hoy utilizados en la educación. Este proyecto educativo de evaluación docente permitirá desarrollar un instrumento que identifique las áreas de mejoramiento en el desempeño docente a través de un proceso sistemático continuo y buscará el mejoramiento de sus prácticas educativas a través de la participación activa en el proceso evaluativo desde la auto-reflexión y la retroalimentación de los coordinadores pues permite

innovar y actualizar las práctica de evaluación docente a través del uso de filmaciones de las clases como una herramienta que facilite la autoevaluación, y la con-evaluación como aspectos fundamentales dentro de la práctica docente, así mismo el rol del docente es un rol mucho más activo pues está presente en todo el proceso de evaluación.

Fundamentación

El plan estratégico, PEI.

Como un instrumento de gestión educativa aterriza la misión y visión de una institución permitiéndole plantear objetivos, estrategias y recursos para alcanzar las metas institucionales y la misión institucional. Los planes estratégicos institucionales van de la mano con los lineamientos nacionales como se evidencia en el actual Marco estratégico del (Ministerio de Educación de Colombia, 2015), que plantea que “Colombia será el país más educado de América Latina al 2025”. Para eso tanto el ministerio de educación como las instituciones educativas del país tienen Planes estratégicos internos que apuntan a la consecución de este objetivo a través de actividades, cronogramas, recursos y responsabilidades del diferente personal de las instituciones en la consecución del objetivo.

El colegio Panamericano dentro de su plan estratégico institucional 2015-2018 se plantea a nivel interno cuatro objetivos que apuntan a la excelencia académica. El primero, hace relación a altas expectativas académicas en la institución donde se enfatiza en la utilización por parte de los docentes de las mejores prácticas educativas que permitan la integración curricular y la preparación de los estudiantes para alcanzar las metas planteadas. La segunda iniciativa que

plantea el plan estratégico institucional es la importancia del uso de data recogida por los docentes tanto en pruebas formales como informales para mejorar la instrucción académica, y que permite que los estudiantes avancen y se les dé una instrucción diferenciada. La tercera iniciativa, habla del uso de evaluación al estudiante que priorice el aprendizaje visto como un proceso que se ha basado en la consecución final del estándar, más que la nota acumulada basada en porcentajes. Finalmente, como cuarta iniciativa la preparación de los estudiantes para el futuro permitiendo el uso de herramientas tecnológicas y asignaturas integradas a través del área de STEM (Science, Technology, Engineering and Math) (Hom, 2014).

La evaluación docente

En el colegio Panamericano requiere ajustarse a las actuales exigencias del plan estratégico institucional, será de gran impacto en la consecución de los logros institucionales y del mejoramiento continuo presente en la institución. Ya que como lo expresa la autora Charlotte Danielson en su escrito *New Trends in Teacher's Evaluation*, (2002), “la evaluación para profesores tradicionalmente ha sido un proceso realizado a los profesores. Pero en las evaluaciones actuales, los profesores tienen un rol activo en su propio proceso evaluativo.” (Danielson, 2014, P.14).

También dentro del contexto Latinoamericano se encuentran otros autores que hablan sobre la importancia de la evaluación docente y exponen éste como un problema “cuando el profesor transformó muchas de sus prácticas en función de la evaluación, tornándose ésta en un estímulo más importante que el propio aprendizaje”.

Martin (2001), habla de la importancia de no perder el verdadero objeto de la evaluación docente que es mejorar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes por encima de aspectos

ligados a la continuidad o no de un docente en su cargo. Otra autora, Elena Martín expone en su artículo sobre evaluación docente que “a los docentes, nos cuesta entender que la evaluación de la práctica que realizamos no es un cuestionamiento de nuestro trabajo sino una herramienta para su mejora.” (2001) Es así como se debe replantear los instrumentos de evaluación utilizados que no sólo permita cumplir con objetivos administrativos pero que a su vez aporten directamente al desarrollo de una mejora continua por parte del docente en sus practica educativas que beneficien a los estudiantes y sus procesos en los cuales los docentes no se sientan intimidados por las prácticas evaluativas, sino que se observe como un componente de crecimiento profesional.

No sólo autores sino también los gobiernos y diferentes estamentos tanto a nivel nacional tanto como internacional han puesto la evaluación docente como aspecto fundamental en el proceso de desarrollo profesional de todo educador y es un requisito para quienes deseen hacer parte de ascensos. En el caso del Ministerio de Educación Nacional los docentes pueden usar el escalafón para ascender en su proceso de educador.

También se considera que las evaluaciones no sólo deben contar con la revisión de evidencias de documentación requeridas, sino con referencias del personal administrativo a cargo del empleado. Por otra parte, se tiene en cuenta la valoración de “Competencias de logro y acción; competencias de ayuda y servicio; competencias de influencia; competencias de liderazgo y dirección; competencias cognitivas; y competencias de eficacia personal” (Ministerio de Educacion Nacional De Colombia , 2017).

Es así como la evaluación docente se correlaciona con los objetivos generales de educación en sus aspectos de motivación para el desarrollo profesional, la capacitación continua e identificación de debilidades para poder proveer entrenamiento específico para mejorar el desempeño en el aula y finalmente el reconocimiento o ascenso en escalafón. La evaluación

docente es uno de los aspectos que toma mayor relevancia en todos los ámbitos locales, nacionales e internacionales, pues está ligada al impacto de la eficacia de la educación en una región o país. En Colombia, desde el pasado (Ministerio de educación de Colombia, 2015) se han venido gestando espacios para los debates sobre este tema “dadas las implicaciones que las valoraciones de los procesos educativos y sus resultados tienen en el mejoramiento de la calidad de la educación, al constituirse en improntas objetivas para contrastar la efectividad de las políticas, programas y acciones, y tomar decisiones acerca de cambios, ajustes y consolidaciones” (Ministerio de educación de Colombia, 2015). Otro de los aspectos que se desarrolló en éste plan, fue la aplicación de varias leyes como EL DECRETO 1278 de 2002 sobre evaluación de competencias de los docentes y los directivos en la cual fueron llamados a participar del proceso de evaluación a más de 33.000 docentes del país, quienes mediante un concurso de méritos podrían tener ascensos. Esta convocatoria más que evaluar las competencias de los docentes, pretendía fomentar una nueva cultura de formación permanente, de desarrollo de los docentes en los diferentes saberes y nuevas metodologías para su cualificación. Según lo expresado por Pérez (2010), en el nuevo Plan Decenal 2016-2025, la evaluación docente sigue siendo un aspecto de suma importancia dentro de la meta número uno la “Excelencia Docente”. La cual tiene en su componente cinco la evaluación de desempeño docente la cual no ha cumplido sus objetivos por falta de retroalimentación y seguimiento, tanto a profesores nuevos como a los que llevan más tiempo ejerciendo.

En otros espacios a nivel internacional y latinoamericano, la Unesco a través de su agenda de Educación 2030 ha dado mayor relevancia a la labor docente como aspecto fundamental para el fortalecimiento de la educación en los países otorgándole un rol mayor "para que los docentes y los educadores estén empoderados, sean debidamente contratados, reciban

una buena formación, estén cualificados profesionalmente, motivados y apoyados dentro de sistemas que dispongan de recursos suficientes, que sean eficientes y que estén dirigidos de manera eficaz" (UNESCO, 2017).

También la ONU (2017) en un comunicado conjunto con la UNICEF, UNESCO, la OIT hacen un llamado a todos los sectores de la sociedad para que garanticen las condiciones de los docentes en aspectos como el reconocimiento económico, el desarrollo profesional y la capacitación docente, así como defender la libertad académica necesarias para la investigación y la docencia.

La propuesta de articular el sistema de evaluación docente del kínder panamericano con el plan estratégico del colegio y con la implementación de las nuevas tecnologías con el fin de proveer una evaluación docente eficaz y de mejoramiento continuo se ajusta perfectamente a las reglamentaciones de índole local, nacional e internacional.

Otro aspecto importante en esta propuesta es el uso de las nuevas tecnologías

Implica un elemento prioritario en la educación moderna y en los constantes avances informáticos del mundo, es decir, todo cambia y la educación también lo debe hacer. Todos los niños de hoy y muchos de los docentes que están graduándose de las universidades son lo que se conocen como “nativos digitales” es decir la tecnología hace parte de su día a día. Por eso incorporar a la enseñanza estos elementos tecnológicos no sólo aumenta el interés, pero también ayuda a desarrollar contenidos facilitando la labor docente. Como lo manifiesta Lozano en su artículo, beneficios del uso de la tecnología en la educación (2016), “La penetración de la tecnología en la educación no sólo aporta beneficios a los alumnos sino también a los profesionales. El uso de la tecnología ayuda a la optimización de las tareas de los profesores y hace su trabajo más atractivo, llegando a ser mucho más eficientes.” Sin embargo, en la mayoría

de los docentes graduados antes de este bum tecnológico se observa poco conocimiento y manejo de las TICs. Por eso se han desarrollado diversos estudios que apoyan la formación docente en el uso de herramientas tecnológicas y el cual se tiene que ver como un proceso constante. También en el artículo, evaluación del uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación en los docentes universitarios publicado por la revista Innovación educativa y Tecnología plantea Joaquín Labra plantea que “Habrá que entender la formación inicial y permanente de docentes en TIC como un proceso de transformación de la enseñanza” (Paredes & Valerio, 2008). Y si se implementa en la enseñanza también se puede aprovechar en la evaluación de los procesos del docente ya que brindará evidencia concreta que permita la reflexión sobre las prácticas educativas en el momento real de la actividad observada.

El mejoramiento continuo

Un elemento fundamental en los procesos de gestión de las instituciones educativas que se fomenta a través de proyectos que se identifican en las instituciones como necesidades que pueden ser abordadas y que brindan un impacto en las instituciones. Como lo plantea Jiménez et al, (2016) “los procesos de mejoramiento continuo son relevantes en las instituciones educativas porque a través de ellos se logra una cultura de calidad y autonomía.” Son entonces las instituciones educativas quienes aprenden cuando al interior de ellas se genera procesos de reflexión encaminados al mejoramiento continuo con el fin de brindar a sus estudiantes la preparación para enfrentar las demandas actuales y las que posiblemente tendrán en su futuro. Para que estos procesos se den, es necesario que dentro de las instituciones existan líderes gerenciales con la capacidad de motivar a su personal y promover el cambio en ellos. Es decir, gerentes que ejercen un “Liderazgo transformacional”, que promueve el cambio no sólo dentro de su quehacer sino desde su propio desarrollo humano. Entonces, el proceso de mejoramiento

de los docentes a través de evaluaciones integrales que permitan la reflexión del docente posibilita que en las instituciones se generen cambios positivos no solo para el docente sino también para la formación y preparación de los estudiantes quienes son el fin último de la institución.

Metodologías y actividades

La metodología usada es una metodología aplicada a la Investigación Educativa, que se centra en el enfoque cualitativo. Dentro de la metodología del proyecto se observan las siguientes actividades:

1-Identificación de la situación problema utilizando la técnica de la espina de pescado se identificó el problema en la desarticulación del sistema de evaluación docente con el plan estratégico institucional.

2-Se realizó una reunión informal con el director del colegio para plantearle el problema encontrado a través del trabajo de la especialización y pedir el permiso para articular el sistema de evaluación de la sección. Estas dos actividades se realizaron en los meses de agosto y septiembre.

3- Determinar los elementos de la evaluación docente del kínder panamericano actual que requieren ser ajustados al Plan estratégico institucional. Este diagnóstico se realizará teniendo en cuenta la recolección y análisis de la información obtenida en las encuestas institucionales del año escolar 2016-2017 y el informe de la auditoría interna que contempla los cambios en la documentación requerida para actualización de la evaluación formal docente.

2- Ajustar la herramienta de evaluación docente existente en el momento TPES, (Teachers performance Evaluation system), con elementos como la filmación de la clase en observaciones formales, el uso de un formato de auto-evaluación “Peer Observation” y el establecimiento de la

reunión de retroalimentación docente-coordinador donde se desarrolle un dialogo basado en la evidencia recogida en los formatos utilizados.

3- Establecer dentro del documento de evaluación docente el personal que apoyará las evaluaciones frente al proceso de filmación de las clases y el establecimiento del tiempo para realizar las observaciones y entrega de las mismas para retroalimentación.

4- Establecer en el documento las estrategias de mejoramiento de las prácticas educativas por parte de las docentes evaluadas, las cuales serán socializadas en las fechas para las reuniones de retroalimentación con las docentes y quedarán consignadas en el formato de evaluación formal de las docentes como aspectos por mejorar.

5- Aplicar una encuesta a las docentes evaluadas con este nuevo formato TPES ajustado al Kínder Panamericano con el fin de establecer el impacto de la nueva evaluación formal en los docentes evaluados, así como ajustes o sugerencias de ellas para mejorar esta nueva iniciativa de evaluación. Con esta información realizar una nueva reunión con el director del colegio para poder seguir aplicando los ajustes a las siguientes evaluaciones con el staff que está pendiente de evaluar.

Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	INDICADOR DE RESULTADO	RESULTADO	RESPONSABLE													
				A	S	O	N	E	F	M	A	M				
1-Identificación situación problema en el Kinder Panamericano	Usando la tecnica espina de pescado identificar un problema actual de la seccion	Gráfico espina de pescado diligenciado y enviado a Universidad	Coordinadora Kinder /Profesor de investigación	X	X											
2-Reunion con director del colegio para buscar aprobacion al inicio del proyecto	Una reunion con director	Aprobacion para iniciar el proyecto	Coordinadora de kinder y director del colegio			X										
3-Determinar los elementos de la evaluacion docente del kinder panamericano actual que requieren ser ajustados al Plan estrategico institucional basados en informacion recogida en la encuesta a docentes del 2016 y la auditoria interna Oct 2017. *Ver anexo p. 20 Análisis encuestas padres y profesores 2017 y Informe auditoria interna. P.22 de este mismo documento.	*Un analisis de las encuestas docentes y padres de familia realizadas en el 2017 a enero del 2017. *Una reunion con el director del colegio para compartir la propuesta de ajustes a la evaluacion formal docente en el kindergarten en Feb del 2018.	* El proceso de evaluacion formal docente en el kinder panamericano alineado al plan estrategico institucional, aprobado por el director del colegio para aplicar en las evaluaciones formales de las docentes año 2017-2018.	*Coordinadora Kinder *Director del Colegio				X	X								
4- Ajustar la herramienta de evaluacion docente (TPES) con aspectos como filmacion de las clases y reunion de retroalimentacion con las docentes evaluadas formalmente.	*Formatos de evaluacion docente TPES, ajustados al Plan estrategico institucional que incluyan los elementos de grabacion y reunion de retroalimentacion a Marzo del 2018.	*Aplicar la evaluacion docente a un minimo de 4 docentes en la seccion kinder	* Coordinadora Kinder *4 Docentes de Kinder que requieren su proceso de evaluacion este año escolar 2017-2018							X						
5- Establecer dentro del proceso de evaluacion docente el uso de herramientas tecnologicas que favorezcan la retroalimentacion y el seguimiento y mejoramiento de los docentes	*4 Reuniones iniciales con las docentes que seran evaluadas para hablar sobre el nuevo proceso de evaluacion. *4 Filmaciones establecidas en el cronograma escolar de la seccion apoyadas por el departamento tecnologico del colegio. *4 Filmaciones compartidas a traves de drive con las profesoras que fueron filmadas para su autoevaluacion.	*8 Formatos de Observacion diligenciado por docente observada y por coordinadora que efectua la observacion con los aspectos a resaltar y a mejorar.	*Coordinadora de la seccion y evaluadora. *Coordinador de tecnologia									X	X			

El director del colegio y el director de tecnología estarán involucrados en el proceso pues de ellos depende la autorización del nuevo esquema de evaluación y los recursos. Su intervención corresponde a la actividad número uno y tres donde se expone las necesidades encontradas y la necesidad de soporte económico para la adquisición de la cámara para filmar, así como el cambio en el proceso evaluativo llevado hasta el momento.

Finalmente, después de contar con el apoyo del director se continúa con el pedido de los materiales requeridos al coordinador de tecnología frente a la compra de la cámara para filmación u otro dispositivo que nos permita realizar las grabaciones.

Este proyecto de gestión educativa será socializado a los compañeros de la especialización y al docente de Investigación de la Especialización de gerencia Educativa como parte del proyecto de investigación de la Especialización en Gerencia Educativa, de la universidad católica de Manizales.

Recursos financieros

El colegio Panamericano, como institución privada cuenta con los recursos estipulados dentro de su presupuesto anual aprobado por junta directiva para apoyar en la ejecución de las actividades internas de cada sección. Todos los gastos que de este proyecto de gestión se efectúen saldrán de los presupuestos de la sección de Kínder y del área de tecnología.

Presupuesto Global por Fuentes de Financiación

RUBROS	FUENTES		TOTAL
	CONTRAPARTIDA		
	Recurrentes	No Recurrentes	
TOTAL	15.077.740	821.150	15.898.890

Análisis resultados encuesta para docentes 2017

La encuesta institucional que fue realizada por el colegio Panamericano a través de su departamento de recursos humanos en el año 2017 fue diligenciada por 100 % de sus docentes. Los resultados que se analizaron en la encuesta son evaluados con una calificación del 1 a 5, siendo uno el puntaje menor y cinco el más alto. Los aspectos sobre los que se recogió información son los siguientes: 1-El Objetivo y dirección del colegio, 2-La gobernabilidad y el liderazgo,3-Enseñanza y evaluación del aprendizaje, 4-Recursos y sistemas de apoyo institucional y 5-El uso de los resultados para el mejoramiento continuo.

Frente a los cinco aspectos antes mencionados los aspectos que se identifican con un mayor puntaje son los recursos y sistemas de apoyo (4.26) y los propósitos y la dirección de la institución (4.19). Los aspectos que según la encuesta tuvieron menor puntaje fueron; enseñanza y evaluación del aprendizaje (3.98) y el uso de resultados para el mejoramiento continuo (4.05). (Anexo1.1 encuesta a estudiante , 2015)

Análisis resultados encuesta para padres 2017

La encuesta institucional también fue realizada por el colegio Panamericano a través de su departamento de recursos humanos en el año 2017 a los padres de familia, ésta fué diligenciada por 186 padres que corresponden al 30 % del total de los padres, aunque la muestra no fue significativa en cuanto al número, si lo fue en cuanto a los resultados arrojados, pues tenía similitudes frente a la percepción antes identificada en la encuesta de docentes. Así, frente a los cinco aspectos 1-El Objetivo y dirección del colegio, 2-La gobernabilidad y el liderazgo,3-Enseñanza y evaluación del aprendizaje, 4-Recursos y sistemas de apoyo institucional y 5-El uso de los resultados para el mejoramiento continuo. Los aspectos que se identifican con un mayor puntaje son los recursos y sistemas de apoyo (4.12) y el propósito y la dirección de la institución (4.05). Los aspectos que según la encuesta tuvieron menor puntaje fueron; enseñanza y evaluación del aprendizaje (3.89) y el uso de resultados para el mejoramiento continuo (4.04) seguido por gobernabilidad y liderazgo (4.03). En conclusión, tanto profesores como padres identificaron en la encuesta como los aspectos que requieren mayor atención, a los relacionados con la enseñanza y evaluación del aprendizaje y el uso de resultados para el mejoramiento continuo. Es por esto que la propuesta de este proyecto de Articulación del sistema de evaluación docente del kínder panamericano con el plan

estratégico del colegio y con la implementación de las nuevas tecnologías para proveer una evaluación docente eficaz y de mejoramiento continuo. Va ligado directamente con las necesidades de mejoramiento encontradas en la encuesta realizada en el 2017. Ver anexo A, pag. 24

Informe auditoria Interna sistema de calidad ISO 9001

Durante el mes de octubre del 2017 se realizó la auditoría interna en el colegio Panamericano a la sección de kínder, con el fin de preparar la auditoria externa a realizarse el mismo año. La auditoría a la coordinadora de la sección tuvo una duración de dos horas y fue liderada por la auditora interna del colegio Gloria Gómez. Al revisar el proceso educativo manejado por la sección y el manejo documental de evidencias frente al uso de los instrumentos y formatos de seguimiento al proceso académico de la sección se encontró que a pesar de estar ajustando la metodología de evaluación de los docentes con observaciones informales y una formal durante el año, dichos documentos no estaban articulados al plan estratégico manejados en el sistema de calidad del colegio. Durante esta auditoría interna se revisaron los formatos del TPES(Evaluación docente) que está establecida en el colegio desde el 2011 y que además es reconocida por (Advance-ed, 2011) la entidad certificadora internacional que certifica al colegio Panamericano como un colegio Americano y después de esta revisión se detectó como riesgo que los documentos que se tienen no corresponden a los de la carpeta de calidad de la sección por ende los documentos están desactualizados. Ver anexo B, Pág. 25

Propuesta de evaluación docente ajustada al plan estratégico

En el Kínder Panamericano

La propuesta de evaluación docente para el Kínder Panamericano, se basa en la evaluación de desempeño docente Teacher Performance Evaluation System (Johnston, Stronge, & Watson, 2017) que utiliza el colegio Panamericano desde el 2011. Esta evaluación cuenta con un “ANNOUNCED OBSERVATION FORM “Anexo C. P. 27, que es un formato donde se anuncia la visita al salón de clase, se establece por parte del coordinador y el docente que será observado, los objetivos de la clase y como estos están articulados con la misión del colegio.

También se establece una reunión para compartir las observaciones realizadas por el evaluador en este caso el coordinador de área y se registra en el “TEACHER SUMMATIVE PERFORMANCE REPORT” Ver Anexo D. P. 28, como formato de evaluación formal final. Ambos aspectos continuarán presentes dentro de la nueva propuesta de evaluación docente ajustada al plan estratégico del colegio y están codificados de acuerdo al proceso de calidad del colegio. Sin embargo, para que la evaluación formal del docente sea ajustada a los actuales requerimientos del Plan estratégico y el uso de las nuevas tecnologías, se implementará la grabación de la clase y el uso de un formato llamado “PEER OBSERVATION FORM “Ver Anexo E. Pág. 29.

Creado con la finalidad de encontrar evidencia dentro de las observaciones del uso de las mejores prácticas educativas según (SdnaveED, 2012) programa de evaluación On-line que mide las mejores prácticas en educación y que está siendo usado por Advance-ed para recoger información de los colegios antes de las visitas de acreditación en lo relacionado con el uso de tecnología en la clase, la retroalimentación constante al alumno y el uso de la diferenciación en el trabajo de los niños dentro de la clase así como el aprendizaje activo.

Al utilizar esta herramienta el docente puede llenar el formato anotando las evidencias de dichas prácticas que observa en la propia grabación de su clase para luego ser comparadas durante la reunión de retroalimentación con las notas que el coordinador hizo durante la observación formal.

Durante la reunión de retroalimentación también se dejarán escritas las áreas en las que el docente y coordinador acuerdan se puede mejorar las prácticas y metodologías y a las cuales se les harán seguimiento en observaciones informales al aula antes de terminar el año. De esta manera se puede decir que se aplican los nuevos componentes de una evaluación docente que

además de proveer con información para evaluar al docente también crea un compromiso real del mismo en el mejoramiento continuo de sus qué hacer como docente pues se abre la apertura al dialogo en doble vía coordinador docente y docente coordinador.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- AdvancED. (2017). About Us. *AdvancED*. Obtenido de <http://www.advanc-ed.org/about-us>
- AdvancED. (2012). Effective Learning Environments Observation Tool.
- Careaga, A. (2001). La evaluación como herramienta de transformación de la práctica docente. *Educere*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35651519>
- Danielson, Charlotte. (2002). New Trends in Teachers Evaluation. Obtenido de <http://spu.edu/depts/its/courses/edu6200/module02/4526787.pdf%3fan=4526787&db=aph>
- Hom, E. (2014). *Livescience*. Obtenido de <https://www.livescience.com/43296-what-is-stem-education.html>
- Johnston, W. F., Stronge, J. H., & Watson, J. (2017). *Schools Teacher Performance Evaluation System*. Obtenido de https://www.aassa.com/uploaded/Educational_Research/OSAC/Evaluation_Systems/Teacher_Performance_Evaluation_System_Handbook.pdf
- López, A. J., García, A. P., et al. (2016). La gestión educativa y el mejoramiento continuo en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano. *Revista de investigaciones*. Obtenido de <http://www.revistas.ucm.edu.co/ojs/index.php/revista/article/view/71>
- Lozano, J. C. (2016) Beneficios del uso de la tecnología en educación. *Educative*. Obtenido de <https://edukative.es/beneficios-del-uso-de-la-tecnologia-en-la-educacion/>
- Manual de Convivencia. (2016). *Página Web Colegio Panamericano*. Obtenido de www.panamericano.edu.co

Martín, E. (2017) La importancia de evaluar la práctica docente. *El diario de la educación*.

Obtenido de <http://eldiariodelaeducacion.com/blog/2017/03/29/la-importancia-de-evaluar-la-practica-docente/>

Ministerio de Educación de Colombia. (2015). Marco estratégico: *MEN*. Obtenido de

mineducación: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-356015.html>

Organización de Naciones Unidas. (2017). En el día mundial de los docentes la onu reclama

mejor formación y salarios para el profesorado. *Sustainable Development*. Obtenido de

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/10/en-el-dia-mundial-de-los-docentes-la-onu-reclama-mejor-formación-y-salarios-para-el-profesorado/>

Paredes, J., & Valerio, C. (2008). Evaluación del uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación en los docentes universitarios. Un caso mexicano.

Relatec. Obtenido de <https://relatec.unex.es/article/view/391>

Pérez, T. (2010). Plan Nacional Decenal de Educación. *Mineducacion*. Obtenido de 2018, de

<https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-241792.html>

Quality Management (2015). *International Organization for Standardization*. Obtenido de

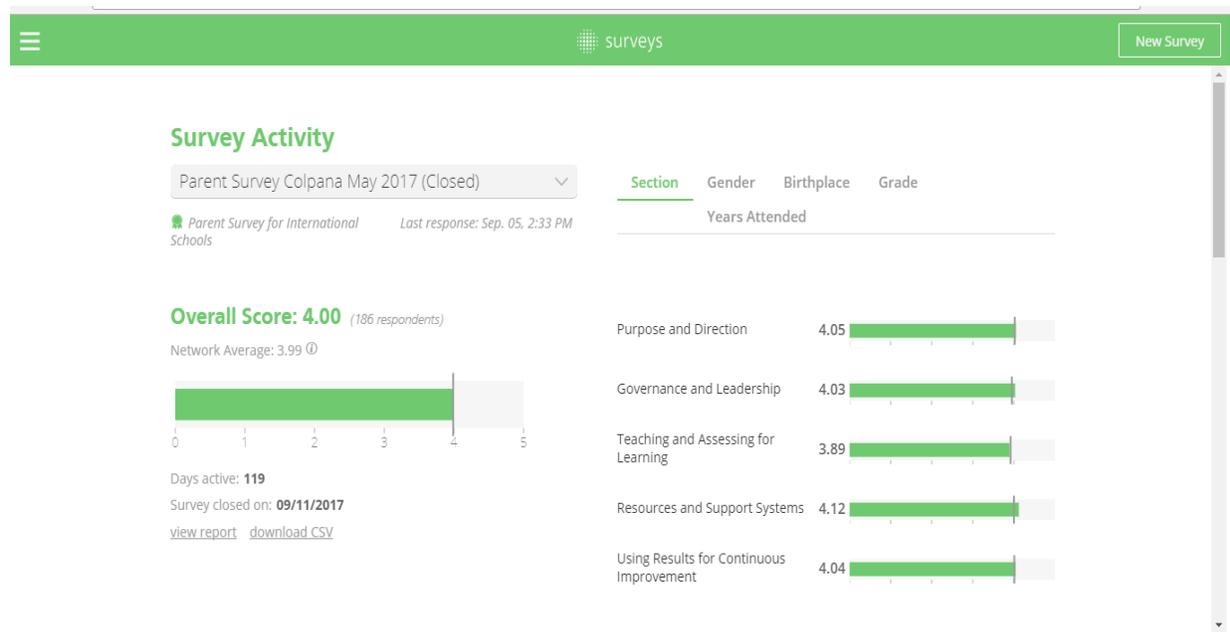
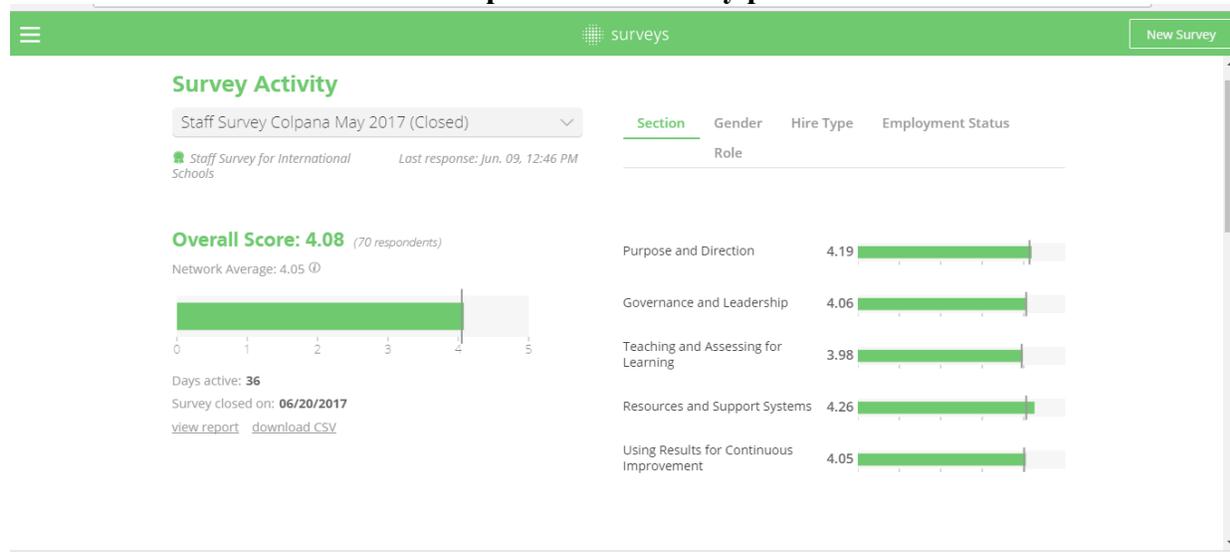
International Organization for Standardization: <https://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html>

UNESCO. (2017). Docentes. *Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe*. Obtenido de

<http://www.unesco.org/new/es/santiago/education/teachers>

Anexos

Anexo A. Encuesta Institucional al personal docente y padres 2016-2017



Anexo B. Informe de auditoría interna Colegio Panamericano octubre, 2017

INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD BAJO LA NTC ISO 9001:2008



CORPORACION COLEGIO PANAMERICANO

FLORIDABLANCA/SANTANDER
OCTUBRE DE 2017

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA AUDITORIA:

- **Objetivo:** Vigilar, mantener y hacer seguimiento al cumplimiento de los requisitos de la norma ISO 9001:2008, requisitos legales, contractuales, propios y del cliente, por parte de todos los procesos que integran el SGC del colegio Panamericano.
- **Alcance:** Aplica a la totalidad de los procesos (15), que integran el SGC del Colegio Panamericano.
- **Criterios de la auditoría:** Norma ISO 9001:2008, Normatividad Aplicable a los Procesos, Normatividad Educativa, Manual de Calidad, Listad Maestro de Documentos internos y externos, Listado Maestro de Registros.
- **Método empleado:** Durante la ejecución de la auditoría interna serán utilizadas las siguientes técnicas:

De acuerdo con lo establecido en la primera reunión ejecutada por parte del equipo auditor el 09 de Agosto del 2017 y lo definido en el programa y plan de auditoria para el presente año, quedan estipuladas las siguientes fechas de auditoría para cada uno de los procesos y el responsable de ejecutarla:

Proceso a Auditar	Auditado	Auditor	Fecha		
			D	M	A
Direccionamiento Estratégico	Daniel Yamasaki (Director)	Omar Rojas (coord. transporte)	21	9	17
	Francisco Suarez (Director ejecutivo)	Omar Rojas (coord. transporte)	26	9	17
Servicio de Alimentación	Sandra Velasco (Coordinadora de Servicios de Alimentación)	Mary Nelsy Vargas (Analista SST)	23	08	17

Student Services	Janeth Plata (Coordinadora Student Services)	Gloria Gómez (Bibliotecóloga)	4	09	17
Transporte	Omar Rojas (Coordinador de Transporte)	Sandra Velasco (coord. alimentos)	25	08	17
Compras y Mantenimiento	Henry Mauricio Calderón (coord. compras y mantenimiento)	Sergio Rangel (analista SGC)	25	08	17
Admisiones	María Consuelo Duran (Coordinadora de Admisiones)	Mary Nelsy Vargas (analista SST)	30	8	17
Matriculas	Francisco Suarez (Business Manager) Claudia Chanagá (Tesorera)	Carmenza Llano (coord. recursos humanos)	26	9	17
Tecnología	Robert Kenevan (coord. TIC)	Henry Mauricio Calderón (coord. compras y mantenimiento)	13	9	17
Recursos Humanos	Carmenza Llano (coord. recursos humanos)	Sandra Velasco (Coord. alimentos)	11	09	17
Kindergarten	Lina Marín (Principal Sección)	Gloria Gómez (Bibliotecóloga)	6	9	17
Elementary	Leann Lear (Principal Sección)	Mariela Rojas (Docente)	6	9	17
Middle & High School	Mary West (Principal Sección)	Elicenia Bermúdez (Docente)	5	9	17

RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> - Documentar acciones preventivas, correctivas y de mejora correspondientes al periodo académico 2016-2017 - Identificar los riesgos del proceso en la matriz creada para tal fin - Apoyar la explicación de un procedimiento, instructivo o política con el documento creado.
------------------------	--

*** KINDERGARTEN – ELEMENTARY - MIDDLE AND HIGH SCHOOL**

KINDERGARTEN

HALLAZGOS	DESCRIPCION
ASPECTOS POSITIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - La coordinadora del proceso tiene pleno conocimiento de la política de calidad al igual que la normativa legal y reglamentaria - Se realizaron todos los ajustes a los documentos que se evidenciaron en la auditoría anterior. - Se realizó una revisión completa de la carpeta de calidad y se señalaron los instructivos, políticas y formatos que hay que actualizar. - Hacer una muy completa evaluación de docente que consiste en dos evaluaciones informales escritas y una formal. Estos documentos reposan en las carpetas de cada docente.

	<p>Acciones de Mejora</p> <p>Se organizaron los inventarios de salones y los profesores deben firmar recibido y entregado. También se incluyó que ellos son responsables por los materiales de los salones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir de este año escolar se cuenta con un docente de P.E. tiempo completo. - De igual forma se cuenta con una docente de español tiempo completo. - Se implementó el programa de 20 meses en donde los niños de esa edad vendrán al colegio en calidad de asistentes. - Con el fin de colaborar con el medio ambiente, se aprobó para el Snack el uso de bandejas biodegradables. - Se colocaron bordes acolchados en los muros a las salidas de K2 y K3 como acción preventiva para evitar los golpes de los niños. - Se adquirieron nuevos equipos de juego para los niños como los triciclos.
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar que los documentos que tiene Calidad con los de la carpeta de calidad de la sección sean iguales para evitar tener documentos desactualizados.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> - En la caracterización del proceso es necesario: <ul style="list-style-type: none"> - Dentro de las actividades Específicas incluir STEM. - Cambiar CAPE – Daily five, por "Reading and Writing Workshop" - En la parte de consejería, incluir apoyo a padres. - Dentro de control de proceso y atendiendo a las directrices de MinsuE, es necesario volver a incluir autoevaluación del alumno.

ELEMENTARY

HALLAZGOS	DESCRIPCION
------------------	--------------------

Anexo C. Formatos de evaluación anunciada.

Open with Google Docs

	ANNOUNCED OBSERVATION FORM	CODE: F10-047 VERSION: 1 PAGE: 1 OF 3
---	-----------------------------------	--

Evaluators use this form to document the required annual observation of the teacher, and peers use this form to provide directed feedback to the teacher being observed. This form focuses on the four performance standards most likely to be observed. Some standards may not be documented in a single observation. A copy of the completed observation form is given to the teacher.

Teacher's Name: _____ **Date Observed:** _____
Observer's Name: _____ **Class/Time:** _____

Pre-Conference Notes

- Lesson Objectives:
- Instructional Strategies:
- Area of Focus (Possibly linked to Student Growth Goals):

Observation Notes

Standard 1: Instructional Planning
The teacher plans using the school's curricula, effective strategies, resources, and data to meet the needs of all students.

Performance Indicators

- 1.1 Uses data of student learning to guide planning.
- 1.2 Plans time realistically for pacing, content coverage, and transitions.
- 1.3 Plans for differentiated instruction.
- 1.4 Aligns lesson objectives to school curriculum and Vision.
- 1.5 Develops appropriate long and short-range plans, and is able to adapt plans when needed.

Evidence Observed:

Standard 2: Instructional Delivery
The teacher effectively engages students in learning by using a variety of instructional strategies in order to meet individual learning needs.

Performance Indicators

- 2.1 Engages and maintains students in active learning.
- 2.2 Builds upon students' existing knowledge and skills.
- 2.3 Differentiates instruction

Page 1 / 3

	ANNOUNCED OBSERVATION FORM	CODE: F10-047 VERSION: 1 PAGE: 2 OF 3
---	-----------------------------------	--

2.4 Reinforces learning goals consistently throughout the lesson.
2.5 Uses a variety of effective instructional strategies and resources.
2.6 Uses instructional technology to enhance student learning.
2.7 Communicates clearly and checks for understanding.

Evidence Observed:

Standard 3: Assessment of/for Learning
The teacher systematically gathers, analyzes, and uses data to measure student progress, guide instruction, and provide timely feedback.

Performance Indicators

- 3.1 Uses pre-assessment data to develop expectations for students and to document learning.
- 3.2 Creates or selects valid and appropriate assessments.
- 3.3 Aligns student assessment with established curriculum standards and benchmarks.
- 3.4 Uses a variety of formal and informal assessment strategies to guide instruction.
- 3.5 Uses assessment tools for both formative and summative purposes.
- 3.6 Gives constructive and frequent feedback to students on their learning.

Evidence Observed:

Standard 4: Learning Environment
The teacher uses resources, routines, and procedures to provide a respectful, positive, safe, student centered environment that is conducive to learning.

Performance Indicators

- 4.1 Arranges the classroom to maximize learning while providing a safe environment.
- 4.2 Establishes clear expectations, with student input, for classroom rules and procedures early in the school year, and enforces them consistently and fairly.
- 4.3 Maximizes instructional time and minimizes disruptions.
- 4.4 Establishes a climate of trust and teamwork by being fair, caring, respectful, and enthusiastic.
- 4.5 Respects students' diversity, including language, culture, race, gender, and special needs.

Page 2 / 3

Anexo D. Formato de observacion “Peer Observation” ELEOT.

	PEER OBSERVATION	CODE: F10-049 VERSION: 4 PAGE: 1 OF 4
Teacher:		
Observer:		
Date:		
Time:		
TEACHER IDENTIFIED AREA 3 OF FOCUS 1 (CODE 1):		
ELEOT Standard	Evidence	
EQUITABLE LEARNING		
A1: Learners engage in differentiated learning opportunities and/or activities that meet their needs.		
A2: Learners have equal access to classroom discussions, activities, resources, technology and support.		
A3: Learners are treated in a fair, clear and consistent manner.		
A4: Learners demonstrate and/or have opportunities to develop empathy/respect/appreciation for differences in abilities, aptitudes, backgrounds, cultures, and/or other human characteristics, conditions and dispositions.		
HIGH EXPECTATIONS		
B1: Learners strive to meet or are able to articulate the high expectations established by themselves and/or the teacher.		
B2: Learners engage in activities and learning that are challenging but attainable.		

	PEER OBSERVATION	CODE: F10-049 VERSION: 4 PAGE: 2 OF 4
B3: Learners demonstrate and/or are able to describe high quality work.		
B4: Learners engage in rigorous coursework, discussions, and/or tasks that require the use of higher order thinking (analyzing, applying, evaluating, etc.)		
B5: Learners take responsibility for and are self-directed in their learning.		
SUPPORTIVE LEARNING		
C1: Learners demonstrate a sense of community that is positive, cohesive, engaged and purposeful.		
C2: Learners take risks in learning (without fear of negative feedback).		
C3: Learners are supported by the teacher, their peers and/or other resources to understand content and accomplish tasks.		
C4: Learners demonstrate a congenial and supportive relationship with their teacher.		
ACTIVE LEARNING		
D1: Learners' discussions/dialogues/exchanges with others and the teacher predominate.	Learners sharing their knowledge	
D2: Learners make connections from content to real-life experiences.		
D3: Learners are actively engaged in the learning activities.		
D4: Learners collaborate with their	Collaboration	

Anexo E. Formato de resumen de la evaluación docente.

	TEACHER SUMMATIVE PERFORMANCE REPORT	CODE: F10-053 VERSION: 1 PAGE: 1 OF 4
---	---	---

Teacher _____ Grade/Subject _____ School Year _____

Contract Status: _____

Documentation Reviewed: Teacher Documentation Folder Goal Setting Form Annotated Observation Forms (Principal and Peer) Informed Observation Form Student Survey Summary Other _____

Directions: Evaluators use this form at the end of the school year to provide the teacher with an assessment of performance. The teacher should receive a copy of the form. The signed form is submitted to the site administrator within 10 calendar days of the summative evaluation meeting.

Performance Standard 1: Instructional Planning

Exemplary <i>In addition to meeting the standard...</i>	Proficient <i>Proficient is the expected level of performance</i>	Developing/Needs Improvement	Unacceptable
The teacher actively seeks and uses alternative data and resources, and consistently differentiates plans to meet the needs of all students.	The teacher plans using the school's curriculum, effective strategies, resources, and data to meet the needs of all students.	The teacher inconsistently uses the school's curriculum, effective strategies, resources, and data in planning to meet the needs of all students.	The teacher does not plan, or plans without adequately using the school's curriculum, effective strategies, resources, and data.
■	■	■	■
Comments: _____			

Performance Standard 2: Instructional Delivery

Exemplary <i>In addition to meeting the standard...</i>	Proficient <i>Proficient is the expected level of performance</i>	Developing/Needs Improvement	Unacceptable
The teacher optimizes students' opportunity to learn by engaging them in higher order thinking and/or enhanced performance skills.	The teacher effectively engages students in learning by using a variety of instructional strategies to meet individual learning needs.	The teacher inconsistently uses instructional strategies that meet individual learning needs.	The teacher's instruction inadequately addresses students' learning needs.
■	■	■	■
Comments: _____			

	TEACHER SUMMATIVE PERFORMANCE REPORT	CODE: F10-053 VERSION: 1 PAGE: 2 OF 4
---	---	---

Performance Standard 3: Assessment of Learning

Exemplary <i>In addition to meeting the standard...</i>	Proficient <i>Proficient is the expected level of performance</i>	Developing/Needs Improvement	Unacceptable
The teacher uses a variety of informal and formal assessments based on intended learning outcomes to assess student learning and teaches students how to monitor their own academic progress.	The teacher systematically gathers, analyzes, and uses data to measure student progress, guide instruction, and provide timely feedback.	The teacher uses a limited selection of assessment strategies, inconsistently links assessment to intended learning outcomes, and/or does not use assessment to plan/modify instruction.	The teacher uses an inadequate variety of assessment sources, assesses infrequently, does not use baseline or feedback data to make instructional decisions and/or does not report on student progress in a timely manner.
■	■	■	■
Comments: _____			

Performance Standard 4: Learning Environment

Exemplary <i>In addition to meeting the standard...</i>	Proficient <i>Proficient is the expected level of performance</i>	Developing/Needs Improvement	Unacceptable
The teacher creates a dynamic learning environment that maximizes learning opportunities and minimizes disruptions within an environment in which students self-monitor behavior.	The teacher uses resources, routines, and procedures to provide a respectful, positive, safe, student centered environment that is conducive to learning.	The teacher is inconsistent in using resources, routines, and procedures and in providing a respectful, positive, safe, student centered environment.	The teacher inadequately addresses student behavior, displays a harmful attitude with students, and/or ignores safety standards.
■	■	■	■
Comments: _____			

Anexo F. Videos de observación de clase

K4B. Clase de Ingles niños de 4 años

<https://drive.google.com/file/d/1XBIIdo-XC0pz7Q-j8BcBCxSavfV-hJFVf/view?usp=sharing>

K3A. Clase de Ingles niños de 3 años

<https://drive.google.com/file/d/1h31ftpA9qLNexQTDSmG0Tj0pLWAOEqYd/view?usp=sharing>

Clase de Proyectos de Arte

<https://drive.google.com/file/d/1HNRHG5RMBttTSQbPghjzj4LGnG1sT5Wv/view?usp=sharing>

Clase de Español niños 5 años

<https://drive.google.com/file/d/1fRNiQNYKGF8ynZFkWaWw493UIv4g9dJ/view?usp=sharing>

Anexo G. Formatos diligenciados de las observaciones de clase

Formatos diligenciados.

Observación formal jardín/ K4 inglés, profesora Silvia Bohórquez

<https://drive.google.com/drive/recent>

Observación formal pre-jardín K3 inglés, profesora Mónica Zafra

<https://drive.google.com/drive/my-drive>

Observación formal Proyectos de Arte, transición profesora Alba chacón

<https://drive.google.com/drive/my-drive>

Observación formal español, transición español

<https://drive.google.com/drive/my-drive>

Anexo H . Encuesta aplicada a las docentes evaluadas

https://docs.google.com/forms/d/1_A66r6WW5mYT4oCx_8693Z2jfAx6hOZwgHfY

[YnT_1h0/edit#responses](#)

Retroalimentación nueva evaluación formal Kinder

Con el ánimo de mejorar los procesos de evaluación formal del kinder, este año se desarrolló una adaptación a la actual evaluación de los profesores TPES, que incluyó dos elementos más. (La grabación de las clases durante la observación formal y el uso del formato "Peer observation" para recoger evidencia frente a la observación). Por este motivo les pido contestar esta breve encuesta que permitirá evaluar esta nueva práctica y el impacto que ha tenido en su que hacer docente.

Marque la respuesta de acuerdo a los siguientes criterios.

* Required

Email address *

Your email

1-La grabación de la actividad con mis estudiantes ocasionó mucha interferencia en la misma afectando la clase. *

1. No

2. Si

3. Más de lo esperado

2-Si la respuesta anterior es 1 o 3, por favor explique porqué.

Your answer

Your answer

3-Las evidencias recogidas en la observación me permitieron observar aspectos a mejorar en mi práctica educativa. *

1. No

2. Si

3. Más de lo esperado

Por favor explique porqué. *

Your answer

¿Señale de los siguientes aspectos cuáles considera usted que relevantes con el uso de la grabación y el formato de "peer observation" durante la observación formal? Señale los tres más significativos para usted. *

Permite la co-evaluación (docente-coordinador)

Permite la mirada crítica de las clases por parte del docente

Retroalimenta la evaluación docente

Identifica aspectos a mejorar que antes no se hubiesen percibido

Favorece el dialogo constructivo hacia la mejora de las practicas educativas

Establece elementos puntuales de mejora en el que hacer docente

Recomendaría a los otros docentes de la sección este tipo de evaluación que incluye la grabación y el "peer observation form"? si la respuesta es afirmativa por favor escriba por qué? *

Your answer

Señale los aspectos que se pudieran mejorar en este nuevo estilo de evaluación formal. *

- Tiempo de la grabación. (escriba cuánto tiempo).
- Formato de "peer observation" (escriba que aspectos).
- Tiempo de reuniones para retroalimentación (mucho/poco)
- No me parece que esta bien.

Comentarios y/o observaciones de la nueva evaluación formal.

Your answer

Send me a copy of my responses.

SUBMIT

Never submit passwords through Google Forms.

This form was created inside of COLEGIO PANAMERICANO. Report Abuse - Terms of Service - Additional Terms

Anexo I. Análisis sobre nueva propuesta evaluación docente

Se aplicó una encuesta de respuesta múltiple a las cuatro docentes que fueron evaluadas formalmente durante el mes de marzo y abril del presente año, para obtener información relacionada con la eficacia de la nueva evaluación que utiliza los nuevos componentes de la grabación de las clases y la coevaluación a través del uso del “Peer observation form”.

Observándose los siguientes resultados: Con respecto a la pregunta uno que habla sobre las grabación de las clases y su posible interferencia en las mismas, las docentes manifiestan unánimemente que dichas grabaciones no ocasionaron ninguna interferencia para los niños pues fue manejada muy discretamente por el equipo técnico que apoyó la grabación. Con respecto a la pregunta tres sobre si la evidencia recogida por la grabación permitió identificar aspectos de mejorar para las prácticas educativas todas estuvieron de acuerdo en esta afirmación ya que consideraron que esta les permitió tener una mirada más amplia de sus clases y verla detalladamente identificando como mejorar. Frente a la pregunta cuatro que les pedía identificar cual fue el aspecto más relevante que consideraban favorecía este tipo de evaluación, dos

docentes consideraron que establece elementos puntuales de mejora en el quehacer docente, y las otras tuvieron aspectos como el favorecimiento de la coevaluación y la retroalimentación en la evaluación formal. Frente a la quinta pregunta sobre si recomendaría este tipo de evaluación a los otros docentes del staff, todas coinciden en que si lo harían pues sienten que le permite al docente la auto-evaluación.

Finalmente frente a las sugerencias de cómo mejorar esta evaluación formal se plantean dos aspectos, uno revisar las preguntas del formato pues algunas son muy similares y la segunda grabar toda la clase, ya que no se grabaron en su totalidad.