

La Junta reconoce que un personal eficaz es fundamental para el buen funcionamiento del sistema escolar y para crear un entorno de aprendizaje en el que los estudiantes puedan triunfar. La Junta cree además que los estudiantes no sobresalen en el desempeño a menos que aquellos que afectan más directamente a los estudiantes, incluyendo a los administradores de la escuela, maestros y otros profesionales autorizados, sobresalgan en su desempeño. Es la intención de la Junta de emplear sólo a los empleados con licencia que exhiben continuamente un patrón de comportamiento que ejemplifica un excelente desempeño.

La Junta tiene una alta prioridad en asegurar el personal más competente disponible y, una vez que están empleados, en ayudarles en su crecimiento profesional y desarrollo a lo largo de sus carreras. Un programa de evaluación eficaz que describe claramente el desempeño de un empleado es un aspecto crítico del crecimiento profesional y la asistencia. Además, los datos de evaluación del rendimiento son un factor importante para su consideración en las decisiones relativas al empleo continuo. El Superintendente debe ser capaz de justificar cualquier recomendación para el empleo continuo con los datos de evaluación, entre otros factores.

El Superintendente está dirigido a desarrollar e implementar un sistema de evaluación efectivo para el personal con licencia que es consistente con las políticas de la Junta Estatal de Educación. Los administradores de la escuela que sean responsables de realizar evaluaciones deberán cumplir con todos los requisitos del estado con respecto al tipo y frecuencia de evaluación, incluyendo según sea aplicable, los procesos para evaluar a los empleados autorizados en las escuelas designadas como bajo rendimiento. El director, o un sub-director en las circunstancias limitadas autorizadas por la ley, evaluarán a los maestros y podrá incorporar cualquier guía o estrategia desarrollada por la Junta Estatal para asistir en las evaluaciones. El director proporcionará el acceso de los maestros a los datos de la EVAAS según lo exija la ley y notificará al maestro al menos anualmente cuando los datos se actualicen para reflejar el desempeño del profesor del año escolar anterior. El Superintendente o su designado evaluarán a los directores y a los sub directores.

Todo el personal con licencia debe ser evaluado por lo menos anualmente usando instrumentos de evaluación aprobados por el estado en conformidad con los procesos establecidos por la Junta Estatal en el Sistema de Evaluación de Educadores de Carolina del Norte para esa clase de personal. Los maestros con menos de tres años consecutivos de experiencia serán evaluados anualmente de acuerdo con la ley estatal y el ciclo de evaluación integral establecido en la póliza de la Junta Estatal TVP-C-004. Para los maestros con tres o más años de experiencia, el proceso de evaluación abreviado establecido en la política de la Junta Estatal TCP-C-004 satisface el requisito de evaluación anual; sin embargo, un maestro que recibe una evaluación abreviada puede solicitar que el evaluador realice una observación formal. Además, en un año dado, el director puede optar por utilizar los procesos de evaluación integral o estándar establecidos en la política de la Junta Estatal TCP-C-004 o requerir observaciones formales o informales

---

adicionales para evaluar a un maestro con tres o más años de experiencia. El director también puede complementar los procesos de evaluación de la Junta Estatal para otras categorías de personal con licencia, requiriendo observaciones adicionales u otras medidas de evaluación. La evaluación anual de los directores y subdirectores debe incluir una revisión a mitad de año.

El sistema de evaluación debe incorporar las siguientes directivas.

1. Evaluadores deben identificar claramente desempeño ejemplar así como deficiencias en el rendimiento.
2. Se alienta a los evaluadores a que utilicen medios suplementarios para evaluar y documentar el desempeño, además de las normas de desempeño del estado, las rúbricas de evaluación y los instrumentos de evaluación, incluyendo, pero sin limitarse a, observaciones formales adicionales, observaciones informales, conferencias, revisiones de los planes de lecciones y libros de grado, interacciones con el empleado, planes de crecimiento o mejoramiento, y cualquier otro indicador preciso de desempeño.
3. El rendimiento estudiantil y los datos de crecimiento serán considerados como parte de la evaluación del personal con licencia, como se estipula en la rúbrica de evaluación para la clase de empleados bajo evaluación. Para los maestros, tales datos incluirán el desempeño del estudiante medido por el modelo de crecimiento a nivel estatal para la efectividad del educador o como autorizado por la Junta de Educación del Estado y aprobado por la junta local.
4. Las observaciones de los maestros con menos de tres años consecutivos de experiencia deben ser conducidas según lo requerido por la ley usando el instrumento de evaluación y el proceso establecido por la Junta del Estado y deben ser considerados por el administrador de la escuela en la evaluación de desempeño docente.
5. Supervisores y directores deben facilitar una comunicación abierta con los empleados acerca de las expectativas de rendimiento.
6. Un empleado que no está claro sobre cómo se está evaluando el rendimiento o que desea oportunidades adicionales de evaluación debe abordar estas cuestiones con su supervisor inmediato.
7. Evaluadores serán responsables siguiendo el sistema de evaluación y todas las pautas estatales aplicables en la evaluación de los empleados.
8. Datos de evaluación se presentarán en el archivo de personal de oficina central con arreglo a la ley y política 7820, Archivos de Personal.
9. Los datos de evaluación se utilizarán para tomar decisiones sobre el empleo, incluidas las decisiones relacionadas con el desarrollo profesional del personal (véase la política 1610/7800, Desarrollo Profesional del Personal), y la suspensión, la degradación y el despido de los empleados (véase la política 7930, Empleados Profesionales: Democión y

---

Despido y política 7940, Personal Clasificado: Suspensión y Despido). La Junta y los administradores pueden tomar decisiones sobre el empleo independientemente de si los evaluadores han seguido el sistema de evaluación, siempre y cuando exista una base legalmente suficiente para las decisiones.

10. Se alienta al Superintendente y a todos los evaluadores a desarrollar maneras de reconocer el desempeño distinguido y capitalizar las habilidades de estos empleados ejemplares para ayudar a otros empleados.

El Superintendente deberá desarrollar todos los procedimientos necesarios y proporcionará capacitación, según sea necesario, para llevar a cabo las directivas de la Junta y para cumplir con los requisitos del estado.

Referencias Legales: G.S. 115C-47(18),-286.1,-325,-333,-333.1; Políticas Junta Estatal de Educación TCP-C-004,-005,-006,-022

Referencias Cruzadas: Desarrollo Profesional del Personal (política de 1610/7800), Administrador de Contratos de la Escuela (7425), Planes para el Crecimiento y Mejora de Empleados con Licencia (política 7811), Archivos del Personal (política 7820), Empleados Profesionales: Democión y Despido (política 7930), Personal Clasificado: Suspensión y Despido (política 7940)

Aprobado: 09 de febrero de 2012

Revisado: 09 de enero de 2014, 11 de marzo de 2016, 11 de agosto de 2016, 08 de junio de 2017, 08 de febrero de 2018