

La junta reconoce la importancia de establecer una relación contractual clara con los maestros empleados por el sistema escolar. Todos los contratos de empleo de maestros celebrados por la junta cumplirán con los requisitos de la ley estatal y la política de la Junta de Educación del Estado. Nada en esta política está destinado a otorgar o conferir ningún derecho laboral más allá de los existentes en la ley.

Para los propósitos de esta política, el término "maestro" se define como una persona que cumple con los requisitos de G.S. 115C-325.1 (6). Una persona que está empleada bajo un contrato de maestro de medio tiempo o empleada bajo un contrato de maestro temporal no cumple con esta definición de maestro; sin embargo, las expectativas de desempeño de la junta establecidas en esta política se aplican a tales individuos.

A. EXPECTATIVAS DE DESEMPEÑO DE MAESTROS

Los maestros son responsables de facilitar el aprendizaje de los estudiantes en un entorno seguro y ordenado en el que los estudiantes estén listos para la universidad y la carrera. Los maestros deben estar familiarizados con los estándares de instrucción vigentes en todo el estado para su asignación de enseñanza y ser capaces de enseñar el currículo de manera efectiva. La junta espera que los maestros cumplan con todos los estándares de desempeño establecidos por la junta, el superintendente o persona designada, la ley estatal y la política de la Junta de Educación del Estado y persigan el desarrollo profesional según lo dispuesto en la política 1610/7800, Desarrollo profesional de personal. Los contratos de empleo para la enseñanza se otorgarán o renovarán solo para personas con capacidad comprobada que se esfuerzan por alcanzar la excelencia.

B. RECOMENDACIONES DEL SUPERINTENDENTE

La junta empleará maestros por recomendación del superintendente. Se espera que el superintendente pueda sustentar con información de respaldo cualquier recomendación para un contrato nuevo o renovado para un candidato o maestro actual. La recomendación del superintendente para un contrato nuevo o renovado debe incluir la duración del término del contrato, que debe ser coherente con la ley estatal y los requisitos de la junta como se describe en la Sección C a continuación. La junta seguirá una recomendación del superintendente con respecto a la duración del contrato que es consistente con la ley y esta política, a menos que las circunstancias específicas justifiquen ofrecerle al maestro un contrato de un término diferente. Al considerar la recomendación del superintendente, la junta puede revisar cualquier información que se encontraba en el archivo del personal del maestro al momento de la recomendación del superintendente o se agregó al archivo del maestro, con la debida notificación al maestro, antes de la decisión de la junta.

C. DETERMINACIÓN DE LONGITUD DEL CONTRATO

Esta sección se aplica cuando el superintendente ha decidido recomendar que la junta

ofrezca a un maestro un contrato nuevo o renovado. Para obtener información sobre una decisión del superintendente de no recomendar a la junta directiva que le ofrezca un contrato renovado a un maestro, consulte la política 7950, Maestros sin Estatus de Carrera: No Renovación.

Un contrato nuevo o renovado será por un término de un año escolar para los maestros que han sido empleados por la junta como maestro por menos de tres años consecutivos. Para los maestros que han sido empleados por la junta como docente durante tres o más años consecutivos y que están al día, un contrato nuevo o renovado será por un período de dos años escolares. Después de que un maestro haya completado un contrato de dos años, los contratos subsiguientes serán por un término de cuatro años escolares si el maestro está en buena posición al momento de la oferta del contrato. Un maestro será considerado en buena posición para los propósitos de esta política si:

- (1) el maestro recibió una calificación de al menos "competente" en todos los estándares del instrumento de evaluación del maestro en las dos evaluaciones anuales más recientes;
- (2) el maestro no está actualmente en un plan de crecimiento controlado o dirigido, plan de mejora obligatoria o plan de acción correctiva y no ha estado en ningún plan de este tipo en ningún momento durante el año escolar actual o anterior;
- (3) el maestro no ha recibido nada de lo siguiente durante el año escolar actual o anterior: un descenso, una suspensión sin sueldo, una amonestación por escrito, una advertencia u otra acción disciplinaria que esté documentada en el archivo oficial del personal del maestro; y
- (4) no hay otra información relevante de desempeño o conducta en el archivo de personal que respalde la decisión de descalificar al maestro de un contrato de varios años.

Si se renueva, un contrato para un maestro que no está en buena posición puede ser por un período de un año solamente.

D. SALIDA Y NO RENOVACIÓN

Esta política no pretende limitar la discreción del superintendente para recomendar el despido, la degradación, una duración más breve del contrato o la no renovación de cualquier maestro por cualquier motivo permitido por la ley, incluyendo, entre otros, la reducción de la fuerza debido a la reorganización del sistema escolar, disminución de la matrícula, reducción de fondos, u otros problemas presupuestarios como se describe en la política de la junta directiva 7920, Reducción en vigor: maestros y administradores escolares.

Cualquier empleado que no cumpla con el desempeño u otras normas de la junta, las normas de la ley estatal o la Junta de Educación del Estado, o los términos del contrato de

trabajo puede estar sujeto a degradación o despido, según lo dispuesto en la política 7930, Empleados profesionales : Dedicación y despido, o para no renovación, según lo dispuesto en la política 7950, Maestros sin estatus de carrera: No renovación.

Referencias Legales: G.S. 115C-36, -47 (18), -325.1, -325.3 a través de -325.13; S.L. 2013-360; Política estatal de la Junta de Educación BENF-009

Referencias Cruzadas: Desarrollo Profesional del Personal (política 1610/7800), Audiencias ante la Junta (política 2500), Reclutamiento y Selección de Personal (política 7100), Evaluación de Empleados con Licencia (política 7810), Reducción en Fuerza: Maestros y Administradores Escolares (política 7920), Empleados Profesionales: Degrado y Despido (política 7930), Maestros sin Estatus de Carrera: No Renovación (política 7950)

Adoptado el 12 de junio de 2014.

Revisado: 5 de octubre de 2017, 12 de abril de 2018