



NEWTON
COLLEGE

PART OF  ISP SCHOOLS

Política de autoevaluación del profesorado

(Antiguos Appraisals)

2022-2023

Revisado y actualizado por: Malén Ferrer Tomás

Próxima actualización: Agosto 2023

Índice

Sección A: Proceso de autoevaluación del profesorado	4
1. Introducción	4
2. Nuestra filosofía de Enseñanza y Aprendizaje	4
3. Objetivo de la política y ámbito de aplicación	5
4. Periodo de evaluación de desempeño	5
5. Asignación de guías	5
6. Fases del proceso de autoevaluación del profesorado	6
6.1. Fase 1: ¿Lo estamos haciendo bien? ¿Cómo lo sabemos?	7
6.2. Fase 2: ¿En qué y cómo podemos mejorar?	7
6.3. Fase 3: ¿Qué acciones implementaremos para mejorar?	8
6.3.1. Práctica deliberada	8
6.3.2. Conversaciones sobre aprendizaje	8
6.4. Fase 4: Autoevaluación	9
6.4.1. Niveles de Autoevaluación	10
6.4.1.1. Nivel de Aprendizaje 1: No cumple las expectativas	10
6.4.1.2. Nivel de Aprendizaje 2: Se aproxima a las expectativas	11
6.4.1.3. Nivel de aprendizaje 3: Logra las expectativas	12
6.4.1.4. Nivel de aprendizaje 4: Lidera (sobresaliente)	13
7. Plataforma Cezanne	14
8. Transición hacia los procedimientos de aptitud	14
9. Confidencialidad	14
10. Seguimiento y evaluación	14
11. Situación de la política y revisión	15

SECCIÓN B: APÉNDICES	16
Apéndice 1: Perfil del docente ISP	16
Apéndice 2: Proceso de Mejora del Aprendizaje de ISP	16
Apéndice 3: 2022-2023 Learning Improvement Priorities	16
Apéndice 4: Plantilla de ejemplo de autoevaluación del profesor con indicadores	16
Apéndice 5: Instrucciones autoevaluación del profesorado en Cezanne: Fases 1 y 2	16

Sección A: Proceso de Aprendizaje y Autoevaluación del Profesor

1. Introducción

El aprendizaje y la autoevaluación del profesor en Newton College se entiende como un proceso de apoyo y crecimiento especialmente diseñado para garantizar que todo nuestro personal posee y desarrolla plenamente sus habilidades, así como también tiene acceso al apoyo que necesitan para desempeñar sus funciones de manera eficaz, cuyo fin último es velar por que todo el personal pueda seguir mejorando sus prácticas profesionales.

Esta política establece los principios que se aplican a todo el personal docente y no docente que trabaja en Newton College. No siendo de aplicación al personal con contratos de una duración inferior a un trimestre, a los profesores recién titulados (*New Qualified Teachers, Prácticas de Máster del Profesorado, etc*) y que aún están siendo formados o en período de prácticas.

2. Nuestra filosofía de Enseñanza y Aprendizaje

Como institución educativa, todos nosotros, tanto personal docente, como alumnos, estamos en un continuo aprendizaje, por lo que nuestro objetivo es fomentar entre los miembros de nuestra comunidad un amor por el aprendizaje que dure toda la vida, así como desarrollar las habilidades, conocimientos y comprensión que deseamos alcanzar, en la medida de nuestras posibilidades.

Es por ello que en Newton College, nuestros alumnos y alumnas, están en el centro y por tanto son agentes activos de su proceso de aprendizaje. El alumno de Newton es capaz de reconocer que su actitud, sus experiencias y acciones dirigen sus resultados de aprendizaje. Siendo consciente de ello, el alumno es capaz de emitir juicios de valor y tomar el control, llegando a liderar su propio aprendizaje y el de otros.

No obstante, somos conscientes de que el proceso de aprendizaje se ve afectado tanto por factores internos (las emociones, la motivación, la salud, el bienestar general, etc), como factores externos (el ambiente, el plan de estudios, las relaciones entre los miembros de la comunidad, etc). Aunque el factor externo que más repercusión tiene en el aprendizaje de nuestros alumnos es el profesor.

En Newton College, todos aprendemos juntos y por tanto, en las situaciones cotidianas que se dan en nuestras aulas, el rol del profesor es a la par el de “alumno”. Día a día, nos embarcamos

en un proceso continuo para explorar, expandir y desarrollar la práctica docente con el objetivo de conseguir un impacto positivo más directo y una mejora en el aprendizaje de los alumnos.

Por todo ello, es esencial que nuestros profesores trabajen de forma continua en mejorar su propio aprendizaje y sus prácticas profesionales.

El proceso de autoevaluación del profesorado, contribuye a desarrollar profesores enfocados en el aprendizaje, autocríticos y reflexivos.

3. Objetivo de la política y ámbito de aplicación

Esta política presenta el marco para una evaluación clara y coherente del desempeño global del personal docente del colegio, así como también respalda su desarrollo dentro del contexto de nuestro proceso de Mejora del Aprendizaje del colegio y las expectativas puestas en nuestros profesores, que se pueden consultar en el siguiente enlace [Perfil del docente_ISP_Español.pdf](#).

El sistema de evaluación del desempeño en nuestro colegio pretender ser un proceso de apoyo y desarrollo para garantizar que todos los miembros del personal:

- Tienen las habilidades y el apoyo que necesitan para desarrollar y realizar sus funciones de manera eficaz.
- Se aseguran de que su papel tiene un impacto positivo en el aprendizaje y el desarrollo de nuestros alumnos.
- Pueden seguir mejorando su práctica profesional y desarrollándose en sus funciones.

4. Periodo de evaluación de desempeño

El periodo de evaluación de desempeño se extenderá durante diez meses para todo el personal docente, desde septiembre hasta julio del curso escolar.

A aquellos empleados que estén contratados de manera temporal o con una duración determinada por menos de un año se les hará un seguimiento de su rendimiento y desempeño de acuerdo con los principios fundamentales de esta política. La duración del periodo de evaluación de desempeño determinará la duración estipulada o estimada del contrato.

5. Asignación de guías

A cada miembro del personal docente le será asignado un guía que apoyará al profesor durante el proceso. Esta persona no será necesariamente el *line manager* o Jefe del departamento.

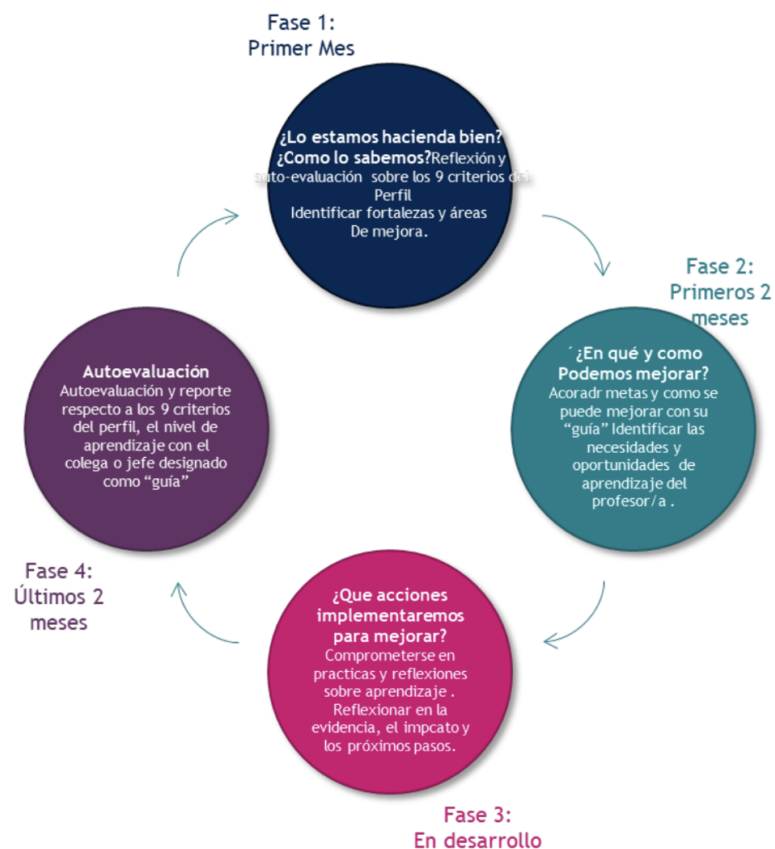
El Director será el responsable de evaluar al equipo directivo, mientras que los Jefes de Etapa evaluarán a los Jefes de departamento y los Key Stage o coordinadores de ciclo.

6. Fases del proceso de autoevaluación del profesorado

Durante el proceso, el profesor y el guía que se le asigne, se comprometen a aprender y a mejorar a través de preguntarse continuamente:

- ¿Lo estamos haciendo bien?
- ¿Cómo lo sabemos?
- ¿En qué y cómo podemos mejorar?
- ¿Qué acciones implementaremos para mejorar?

El proceso continuo de apoyar el aprendizaje y el desarrollo de los profesores se plasma en el siguiente diagrama:



6.1. Fase 1: ¿Lo estamos haciendo bien? ¿Cómo lo sabemos?

Los profesores que no sean nuevos tendrán informes de años anteriores que servirán como punto de partida, y los nuevos, comenzarán el proceso como parte de su inducción.

En esta primera fase, el profesor se autoevalúa y reflexiona acerca de su aprendizaje y desarrollo en base a los 9 criterios del Perfil del Docente ([Perfil del docente_ISP_Español.pdf](#)), directamente relacionados con los los 9 criterios del Proceso de Mejora del Aprendizaje de ISP ([LIP Guidance ESP.pdf](#)).

Una vez hecho esto, el profesor debe identificar y priorizar 3 metas profesionales y personales. Las metas deben estar alineadas con:

- Las prioridades anuales del colegio y la etapa en la que el docente tiene más carga lectiva. Se establecerán dos metas relacionadas con este apartado.
- Una meta relacionada directamente con uno de los 9 criterios del Proceso de Mejora del Aprendizaje de ISP.

Las prioridades anuales para el curso académico 2022-2023 las podéis encontrar en el siguiente documento ([2022-2023 LIP Priorities](#)).

Esta fase comienza a principios del curso escolar y debería ser completada durante el segundo mes del año escolar, mes de octubre.

6.2. Fase 2: ¿En qué y cómo podemos mejorar?

El resultado esperado de esta fase es que el profesor tenga ideas claras sobre su aprendizaje y desarrollo, y se responsabilice del mismo, así como que alcance acuerdos sobre la forma en que recibirá apoyo a lo largo de todo el proceso.

Esta segunda fase ocurre durante los primeros dos meses del año escolar. No obstante, todos los profesores deben completarla antes del término del tercer mes (noviembre).

Un compañero o colega será designado como “guía” y colaborará con el profesor en la realización de una planificación formal. En sus conversaciones:

- Acordarán y especificarán las metas identificadas por el profesor, que deben ser alcanzables, concretas, perceptibles, razonables y factibles. Además deberán asegurarse de que estas metas cumplen con los requisitos anteriormente descritos (Dos metas basadas en las prioridades anuales del colegio y una basada en uno de los 9 criterios del Proceso de Mejora del Aprendizaje de ISP)
 - Identificarán y acordarán indicadores de éxito para cada meta.
-

- Determinarán las necesidades y oportunidades para apoyar el aprendizaje y desarrollo del profesor (p.ej. Aprendizaje profesional, iniciativas de mejora escolar, oportunidades de liderazgo del profesor, etc.)
- Se asegurarán de que exista suficiente tiempo y recursos para que el profesor pueda involucrarse en la Fase 3.

6.3. Fase 3: ¿Qué acciones implementaremos para mejorar?

6.3.1. Práctica deliberada

Esta fase está relacionada con el concepto de *“Liderando el Aprendizaje de ISP”*, y el enfoque práctico para mejorar el aprendizaje del alumno y del profesor. El concepto de *“Liderar el aprendizaje”* ha evolucionado y se ha ampliado hacia la idea de *“recopilar evidencias de los alumnos en tiempo real”* con la finalidad de abarcar tres prácticas básicas:

1. Diseño de aprendizaje : Diseño y planificación intencionales del aprendizaje.
2. Indagación sobre aprendizaje: investigar los factores que afectan al aprendizaje con el objetivo de repensarlos, mejorarlos o eliminarlos.
3. Visitas de aprendizaje: Visitas colaborativas y de apoyo al docente, ya sean iniciadas por los profesores, mandos intermedios o el equipo directivo con la finalidad de reunir evidencias de aprendizaje en tiempo real.

Durante la fase 3, los profesores se involucran en oportunidades de aprendizaje y desarrollo previamente acordadas e identificadas en la fase 2 del proceso.

Éstas probablemente incluirán:

- Cursos y recursos de aprendizaje alojados en la plataforma Learning Hub, tales como “Hablemos de Aprendizaje” y “Glosario de Aprendizaje de ISP”.
- Diseño de aprendizaje, indagación y visitas.
- Programas de liderazgo de ISP.
- Oportunidades externas de desarrollo profesional.

En esta fase los profesores recabarán evidencias para cada uno de los 9 criterios y analizarán en qué medida impactarán o contribuirán a la consecución de las sus metas u objetivos establecidos en la fase 2.

6.3.2. Conversaciones sobre aprendizaje

Regularmente se mantendrán conversaciones regulares sobre aprendizaje entre el profesor y su guía, así como con otros miembros de su comunidad de aprendizaje, es una de las herramientas fundamentales de apoyo al profesor para que pueda progresar hacia la consecución de sus metas.

Estas conversaciones deben siempre enfocarse en invitar a dialogar sobre los siguientes aspectos:

- ¿Lo estamos haciendo bien?
- ¿Cómo lo sabemos?
- ¿En qué y cómo podemos mejorar?
- ¿Qué acciones implementaremos para mejorar?

Dependiendo de las necesidades del profesor, las charlas con su guía pueden involucrar una combinación de los siguientes 3 tipos de conversaciones sobre aprendizaje:

- Dirigidas, en las que el guía lidera el aprendizaje del profesor
- Tutorizadas o mentorizadas, en las que el guía provee de retroalimentación para la reflexión del profesor.
- Coaching en las que el profesor esté liderando su propio aprendizaje.

6.4. Fase 4: Autoevaluación

El propósito de la autoevaluación sobre su aprendizaje es asegurar que se utiliza un enfoque diferenciado para apoyar de manera efectiva a los profesores en su aprendizaje y desarrollo.

Esta fase ocurre hacia el final del año escolar, preferiblemente durante el mes de junio y siempre después del periodo de “práctica deliberada”.

Para completar la fase de autoevaluación, se agendará una reunión formal entre el profesor y el guía.

Antes de la reunión, el profesor:

- Se autoevaluará con respecto a los 9 criterios, haciendo referencia a evidencias que permitan apoyar sus valoraciones.
- Reflexionará sobre su progreso en relación con las metas usando el formato dado (ver Apéndice A)
- Autoevaluará su Nivel de Aprendizaje de acuerdo con lo establecido en el apartado 5.4.1. del presente documento.

Durante la reunión, el guía:

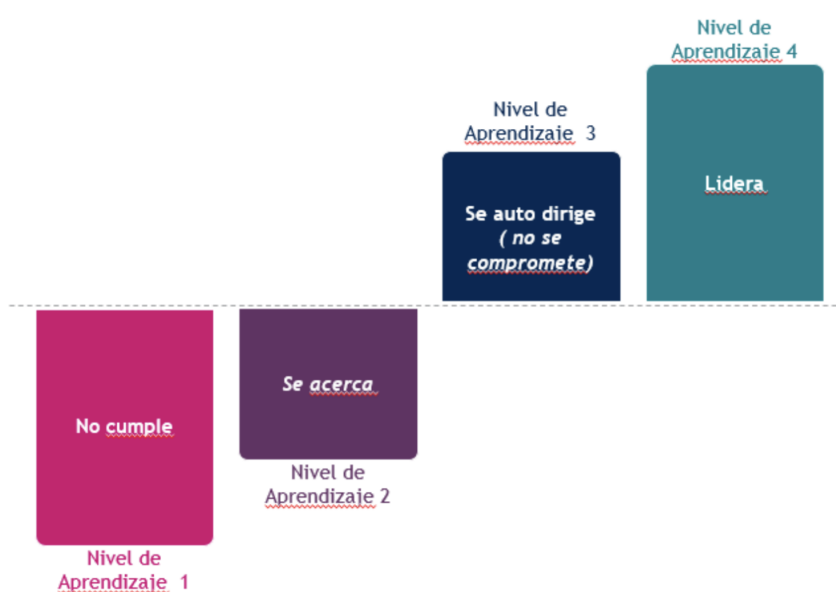
- Mostrará su acuerdo o desacuerdo con el progreso conseguido en relación a las metas.
 - Analizará la autoevaluación realizada por el profesor acerca de su “Etapa de Aprendizaje” y acordarán la evaluación final de forma conjunta.
-

- Discutirá los próximos pasos a seguir por el profesor, oportunidades y futuros caminos de aprendizaje y desarrollo.

6.4.1. Niveles de Autoevaluación

Se establecen cuatro niveles genéricos de aprendizaje:

- Nivel de Aprendizaje 1: No cumple las expectativas.
- Nivel de Aprendizaje 2: Se aproxima a las expectativas.
- Nivel de aprendizaje 3: Logra las expectativas.
- Nivel de aprendizaje 4: Lidera (sobresaliente).



6.4.1.1. Nivel de Aprendizaje 1: No cumple las expectativas

Descripción del profesor:

El profesor en el nivel 1 necesita apoyo focalizado para ayudarlo a aprender y mejorar con respecto a los 9 criterios, incluyendo dirección e intervención explícita.

El objetivo:

El objetivo del apoyo focalizado es ayudar al profesor a cumplir las expectativas mínimas definidas dentro de los 9 criterios en un periodo de tiempo relativamente corto para impactar positivamente el aprendizaje de los alumnos.

Descripción del rol de apoyo:

En el Nivel de Aprendizaje 1 el guía debe ser el superior directo. Hay revisiones de diseño de aprendizaje frecuentes, visitas de aprendizaje y conversaciones sobre aprendizaje que se centran en un plan de mejora con indicadores de éxito específicos. Mientras que el plan de mejora puede ser diseñado por el superior directo en colaboración con el profesor, la responsabilidad de lograr esa mejora recae en el profesor.

Descripción del comportamiento de apoyo:

El apoyo inicialmente incluye un alto grado de fijación de metas y motivación, realizado a través de conversaciones dirigidas sobre aprendizaje, efectuadas regularmente.

Período de tiempo:

Aproximadamente el seguimiento conllevaría entre 6 y 8 semanas.

Estrategias:

Autoevaluación, visitas de aprendizaje (tanto recibéndolas como realizándolas), análisis de diseño de aprendizaje y ejemplos de planificación para el aprendizaje; todas emparejadas con una retroalimentación de alta calidad del superior directo.

6.4.1.2. Nivel de Aprendizaje 2: Se aproxima a las expectativas

Descripción del profesor:

El profesor en el Nivel de Aprendizaje 2 es nuevo o no tiene experiencia y necesita apoyo guiado para aprender y mejorar en relación con los 9 criterios. También puede ser el caso de un profesor con experiencia que pueda necesitar mayor apoyo para pasar al nivel de aprendizaje 3.

El objetivo:

El objetivo de la supervisión guiada es apoyar al profesor para que desarrolle una autodirección e independencia que le permitan moverse al nivel de aprendizaje 3, tomando mayor responsabilidad en su propio aprendizaje y del aprendizaje de otros.

Descripción del rol de apoyo:

El guía, juntamente con el profesor, ayuda a diagnosticar las necesidades con respecto a los nueve criterios, celebrando las experiencias y fortalezas que ya posea el profesor y construyendo sobre ellas. El apoyo a los profesores se materializa a través del diseño y las visitas de aprendizaje (tanto recibéndolas como realizándolas) y les ayudan a identificar e implementar de manera escalonada, sus propias averiguaciones sobre el aprendizaje.

Descripción de comportamiento de apoyo:

El apoyo inicialmente incluye un alto grado de orientación y motivación que evoluciona luego hacia un modelo de tutorización a medida, en el que el profesor se desarrolla con apoyo focalizado mínimo y menor dirección en las conversaciones sobre aprendizaje.

Periodo de tiempo:

Se espera que todos los profesores nuevos se muevan del nivel de aprendizaje 2 al nivel de aprendizaje 3, dentro de un plazo de 12 meses.

Estrategias:

Autoevaluación, visitas de aprendizaje (tanto recibéndolas como realizándolas), averiguaciones sobre aprendizaje escalonadas y análisis de diseño de aprendizaje, todo ello acompañado de retroalimentación y tutoría (y mentoría cuando sea apropiado) mediante Conversaciones de aprendizaje.

6.4.1.3. Nivel de aprendizaje 3: Logra las expectativas

Descripción del profesor:

El profesor en el nivel de aprendizaje 3 ha internalizado la motivación y la mejora con respecto a los 9 criterios, establece metas relevantes y desafiantes, y se involucra en una autoevaluación honesta y precisa. Se compromete con la investigación educacional contemporánea y lidera su propio aprendizaje y el aprendizaje de otros a través de Lecciones de Aprendizaje, Averiguaciones y Visitas. La mayoría de los profesores se ubicarán en este nivel. El rango de sus necesidades de aprendizaje es diverso, y el apoyo deberá también ser diferenciado a través de una mezcla de Tutoría y Mentoría en las Conversaciones de aprendizaje.

El objetivo de la orientación/tutoría

Aquí es que el profesor se responsabilice completamente y lidere su aprendizaje profesional y su mejora continua.

Descripción del rol de apoyo:

Mientras el profesor se convierte en un alumno cada vez más independiente, efectivo y autodirigido, el guía le ayuda a desarrollar su pensamiento crítico a través de un modelo de tutoría/mentoría. El profesor le solicita que colabore en las visitas de aprendizaje y en las averiguaciones sobre aprendizaje.

Descripción de comportamiento de apoyo:

El guía se reserva sus valoraciones, consejo, y recomendaciones y en lugar de manifestarlas directamente, utiliza ejemplos y preguntas para apoyar la reflexión y aprendizaje del profesor por medio de las Tutorías/Mentorías en las Conversaciones de aprendizaje.

Periodo de tiempo: Continuo

Estrategias:

Autoevaluación, establecimiento de metas, conversaciones reflexivas estructuradas, entrenamiento entre pares y observación, grupos de estudio, visitas de aprendizaje (tanto recibéndolas como realizándolas), liderando investigaciones de aprendizaje auto dirigidas y colaborativas, todas apoyadas por las Tutorías/Mentorías en las conversaciones de aprendizaje.

6.4.1.4. Nivel de aprendizaje 4: Lidera (sobresaliente)

Descripción del profesor:

El profesor en el Nivel de Aprendizaje 4, se encuentra activamente involucrado en modelar, compartir y generar conocimiento, capacidades y comprensión de los 9 criterios, por ejemplo, liderando talleres y facilitando averiguaciones de aprendizaje colaborativas. El profesor se auto dirige y recibe apoyo principalmente por medio de coaching en las Conversaciones de aprendizaje.

El objetivo:

El objetivo del *coaching* en conversaciones de aprendizaje es apoyar el aprendizaje y crecimiento del profesor. El profesor lidera de manera efectiva su propio aprendizaje y el aprendizaje de otros (tanto de estudiantes como de otros adultos).

Descripción del rol de apoyo:

Como el profesor lidera de forma consistente y efectiva su propio aprendizaje y el aprendizaje de otros, el apoyo asignado ayuda a facilitar sus continuas averiguaciones sobre aprendizaje, sus iniciativas y sus reflexiones basadas en evidencias demostradas.

Descripción de comportamiento de apoyo:

El proceso de Coaching de las conversaciones de aprendizaje es iniciado y liderado por los profesores. El guía escucha, pregunta y parafrasea, ayudando al profesor a identificar mejoras en su propio aprendizaje y en el aprendizaje de otros, así como mayores oportunidades para continuar construyendo a este respecto.

Periodo de tiempo: Continuo

Estrategias:

Autoevaluación, iniciativas de liderazgo, tutorías a pares, visitas de aprendizaje (tanto recibéndolas como realizándolas), liderando investigaciones de aprendizaje autodirigidas y colaborativas, todas apoyadas por un proceso de Coaching.

7. Plataforma Cezanne

Todo el proceso de autoevaluación del profesorado, se realizará únicamente a través de la plataforma Cezanne

Al comienzo del curso escolar, se le enviará un enlace con el fin de que pueda completar su autoevaluación docente y establecer sus 3 metas profesionales y personales en Cezanne (fases 1 y 2 del proceso de Autoevaluación Docente).

Podréis encontrar instrucciones detalladas de como realizar este procedimiento en la sección 2 “Apéndice 5: Instrucciones autoevaluación del profesorado en Cezanne: Fases 1 y 2” del presente documento.

8. Transición hacia los procedimientos de aptitud

Si un miembro del personal docente muestra un bajo rendimiento significativo, no muestra mejora o reacción alguna a la ayuda que se le ha prestado durante el proceso o pase por alto de manera reiterada las recomendaciones o instrucciones indicados por su guía, éste o ésta elaborará un informe detallado que será remitido al Jefe de la etapa correspondiente con copia a la subdirección del centro. En este informe se harán constar:

- Preocupaciones que han suscitado el informe.
- Evidencias de estas preocupaciones.
- Las actas de las reuniones formales e informales mantenidas con el profesor o profesora.
- Acuerdos tomados.

9. Confidencialidad

El proceso de autoevaluación del profesorado será tratado con confidencialidad. No obstante, esa voluntad de confidencialidad no anula la necesidad de que el Director/a o el Subdirector/a garantice el correcto funcionamiento y la eficacia del sistema de evaluación de desempeño.

10. Seguimiento y evaluación

El Equipo Directivo supervisará el correcto funcionamiento y la eficacia de los procesos de aprendizaje y autoevaluación del profesor

11. Situación de la política y revisión

Esta política se revisará cada año y se adaptará su contenido y funcionamiento siempre y cuando el Equipo Directivo lo considere necesario.

SECCIÓN B: APÉNDICES

En esta sección podrá encontrar los documentos necesarios para llevar a cabo el proceso de autoevaluación del profesorado

Apéndice 1: Perfil del docente ISP

 (ESP) ISP Perfil del docente.pdf

 (ENG) ISP Teacher Role Profile.pdf

Apéndice 2: Proceso de Mejora del Aprendizaje de ISP

 (ESP) LIP Guidance.pdf

 (ENG) LIP Guidance.pdf

Apéndice 3: 2022-2023 Learning Improvement Priorities

 2022-2023 LIP Priorities

 2022-2023 LIP Priorities

Apéndice 4: Plantilla de ejemplo de autoevaluación del profesor con indicadores

 (ESP) Europa TSLE Formulario con indicadores.pdf

 (ENG) Europe TSLE Form with indicators.docx.pdf

Apéndice 5: Instrucciones autoevaluación del profesorado en Cezanne: Fases 1 y 2

 (ENG) Teacher self-evaluation - Cezanne instructions.pdf
