**III TALLER GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS**

**PRESENTACIÓN Y PROMOCIÓN DEL**

**CONCURSO DE EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE**

**“FESTIVAL COLORES DE LA ESPERANZA”**

**(NIVEL INSTITUCIONAL, LOCAL Y DEPARTAMENTAL)**

****

**CULTURA DE LA EVALUACIÓN**

**“Ejercicio de reflexión, asimilación introspección y realización de acciones recurrentes y sistemáticas que generen cambios de actitud y mentalidad frente al proceso de evaluación de los docentes y directivos docentes para mejorar su práctica y resultados”**

**PRESENTACIÓN Y PROMOCIÓN DEL**

**CONCURSO DE EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE**

**“FESTIVAL COLORES DE LA ESPERANZA”**

**(NIVEL INSTITUCIONAL, LOCAL Y DEPARTAMENTAL)**

A continuación se presenta una propuesta de concurso para los educadores mejor evaluados de su entidad territorial (municipio, distrito o departamento), con el fin de que presente sus comentarios y observaciones, frente a la viabilidad de realizarlo en su institución educativa.

*Bases del concurso evaluación anual de desempeño docente “Festival Colores de la Esperanza” para ser socializadas por la página web del MEN, por medio de comunicación escrita (plegables) y por los correos institucionales de las secretarías departamentales.*

**1. INTRODUCCIÓN**

La presente propuesta tiene como objetivo la realización de un concurso que genere impacto y expectativa en toda la comunidad educativa y fortalezca la cultura de la evaluación docente. El nombre “Festival Colores de la Esperanza”, está dado por la posibilidad de ver la evaluación como una celebración, una muestra de experiencias significativas y un horizonte optimista frente a la evaluación anual de desempeño docente.

**2. JUSTIFICACIÓN:**

Todo proyecto, toda empresa, todo quehacer y en general, toda actividad humana, está provista de un proceso necesario e indispensable para su desarrollo y validez: la evaluación. Este proceso o aspecto inherente a cualquier tipo de conocimiento, es a la vez, uno de los más complejos de asimilar y manejar, puesto que si no se hace de la forma adecuada, resulta ser un intimidante.

Una de las funciones y virtudes de un maestro es evaluar, pero si se mira la historia, se puede observar que quien ha evaluado ha sido el maestro más no el discípulo. Este esquema tradicional se ha replanteado y modificado a tal punto que la evaluación no es fija ni determinada y, aunque mucho se habla hoy día sobre evaluación, la única realidad es que es una herramienta útil a la hora de fortalecer la calidad de un proceso.

En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional, propone dentro de sus políticas, la evaluación anual de desempeño laboral para docentes y directivos docentes, como un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia. Si se realiza de esta manera se obtendrán resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas, articuladas con la gestión de las instituciones educativas, las secretarías de educación y con el mismo Ministerio de Educación Nacional.

El concurso evaluación anual de desempeño docente “Festival Colores de la Esperanza” cumple con estos objetivos , además es un concurso que busca la participación de todos los docentes en los procesos de evaluación y desarrollo de su actividad educativa, mediante la puesta en marcha de actividades que evidencien los diferentes procesos formativos liderados por los docentes.

Otros de los propósitos del concurso radica en conocimiento y aplicación de diversas estrategias lúdicas, didácticas y metodologías, en el quehacer docente, que promuevan una valoración social más justa, dinámica y a la vez divertida, que permitan apoyar y fomentar la profesionalización de los maestros, rendir un homenaje a aquellos educadores sobresalientes y exaltar en la evaluación, sus méritos y sus virtudes.

Cada maestro y sus alumnos, son un ejemplo que bien vale la pena conocer y seguir en todas las instituciones educativas del país y por este motivo es importante evaluar el desempeño de los docentes en su labor profesional, tanto en el área urbana como rural.

Este concurso tiene su punto de encuentro, de celebración y de premiación en un evento llamado “Festival Colores de la Esperanza” en el cuál las evidencias del trabajo docente se reflejan en distintas actividades de tipo artístico, cultural y muestras de experiencias significativas de los docentes.

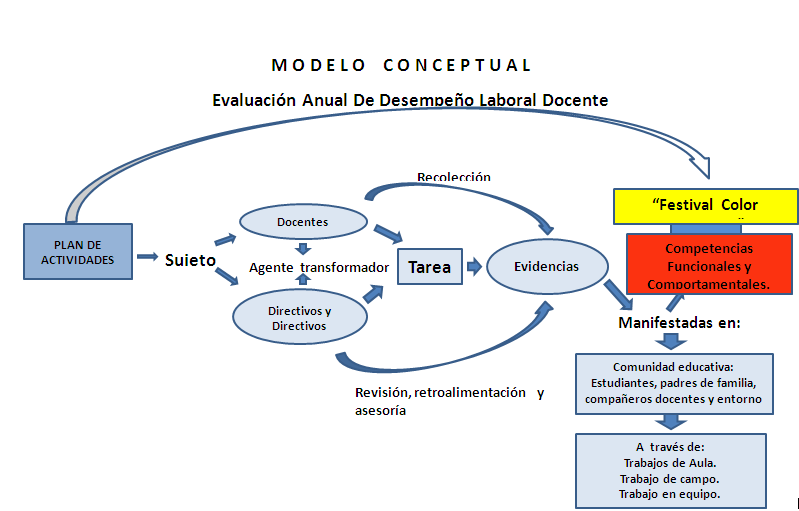
Se llama “Colores de la Esperanza” porque pretende recoger todas las evidencias que soportan la evaluación anual de desempeño docente y mostrarlas en la recta final del concurso, de forma lúdica y creativa por parte de cada docente y de esta forma, estimular y premiar los resultados de la evaluación a través de un festival, que como escenario y punto de de encuentro, busca integrar, mostrar y celebrar los resultados de las mejores experiencias evaluadas durante el año.

**3. MODELO CONCEPTUAL**

El modelo conceptual del “Festival Colores de la Esperanza” es de tipo pedagógico y se centra en el modelo de actividad humana, como resultado de la acción de una persona con el apoyo y concurso de otras personas. Estas actividades, como el desarrollo procesual de evidencias del trabajo en aula y fuera de ella, tienen como objetivos potencializar y revalorar la acción/función del docente como maestro y formador dentro de una comunidad, a la cual debe transformar como agente de cambio y que, de igual manera, establece una serie de normas para regular su desempeño (evaluación anual de desempeño laboral de docente).

Lo anterior quiere decir que la evaluación de desempeño constituye una Hoja de Ruta, una directriz o una guía para el desempeño exitoso y la consecución de esos objetivos. Este proceso está inmerso en un entorno histórico-cultural y su importancia radica en que permite identificar, organizar y realizar razonamientos sobre los componentes, comportamientos y desarrollo del rol docente en actividades que manifiestan su labor cotidiana, las cuales no se circunscriben solamente al entorno de la clase dentro del aula, sino que se proyectan en actividades de campo, salidas pedagógicas y otras extracurriculares organizadas por los docentes en el cronograma anual de actividades y cuyos resultados se plasman e ilustran en el concurso Festival Colores de la Esperanza como punto de encuentro de su evaluación y seguimiento. Ejemplo de estas actividades extracurriculares: visitas guiadas, desfiles, eventos deportivos y culturales.

En este orden de ideas, los participantes (docentes) prepararán durante todo el proceso del concurso (año lectivo), aquellas muestras, actividades y/o experiencias significativas que consideren hayan sido de mayor relevancia e impacto en los educandos. Pueden ser de tipo académico, artístico, cultural, científico, deportivo, de aprovechamiento de las TICS, y en general, las relacionadas con cualquiera de las áreas del saber incluidas dentro del PEI. El modelo conceptual llamado De Actividad Humana, se representa en el siguiente esquema:



**¿CÓMO SE VA A IMPLEMENTAR POR PARTE DEL MINISTERIO?**

El MEN anunciará el lanzamiento del concurso a nivel nacional a través de su página web, donde ilustrará las bases del concurso, las condiciones para participar, los objetivos que persigue y los premios que se podrán ganar los participantes del mismo. (Ver cronograma del concurso).

Al inicio del año lectivo, el MEN informará a los entes territoriales por medio de las secretarias departamentales de educación ,las bases del concurso, la importancia del mismo y las funciones que deben cumplir los las secretarias. De igual manera, se especificarán las funciones a cada uno de los entes responsables a nivel nacional, departamental y local.

**4. MARCO LEGAL Y RESPONSABLES DEL CONCURSO FESTIVAL COLORES DE LA ESPERANZA**

Los fundamentos legales que soportan la propuesta del concurso de evaluación de desempeño docente “Festival Colores de la Esperanza” se relacionan directamente con la Constitución Política de Colombia de 1991, la cual establece que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos.

También se enmarca en el artículo 68 de la misma Constitución Política de Colombia que señala “La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”. En desarrollo de este mandato, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

Teniendo en cuenta el marco de referencia legal establecido en la ley 715 de diciembre de 2001, el decreto 1278 de 2002 y el decreto 3782 de 2007, así como la guía 31, guía metodológica de evaluación anual de desempeño docente, emitida por el MEN. Este marco de referencia legal establece los responsables y funciones que les corresponden a los mismos de la siguiente forma:

La ley 715 de diciembre 21 de 2001, establece los recursos y competencias del sistema general de participación. Específicamente el título II, Sector Educación, Artículo 5° parágrafo 5.3, define como competencias de la Nación (reglamentado por la Resolución del MEN 1457 de 2003): “Impulsar, coordinar, financiar, cofinanciar y evaluar programas, planes y proyectos de inversión de orden nacional en materia de educación, con recursos diferentes de los del Sistema General de Participaciones. Con estos recursos no se podrá pagar personal de administración, directivo, docente o administrativo”. Esto significa que el MEN tiene la competencia de financiar o cofinanciar propuestas como el concurso en mención y de diseñar la vinculación y/o patrocinio de la empresa privada para la financiación y desarrollo del mismo.

En esta misma ley, en el capítulo II se habla de las competencias de las entidades territoriales y en el capítulo 6° de las competencias de los departamentos. Específicamente en el parágrafo 6.2.4 que dice:

“Participar con recursos propios en la financiación de los servicios educativos a cargo del Estado, en la cofinanciación de programas y proyectos educativos y en las inversiones de infraestructura, calidad y dotación. Los costos amparados con estos recursos no podrán generar gastos permanentes a cargo al Sistema General de Participaciones”. Esto implica la función de los entes territoriales de aportar recursos en proyectos de calidad como el concurso en mención.

De igual manera, cabe resaltar en el Artículo 7° las competencias de los municipios y los distritos certificados, específicamente el parágrafo 7.5 que dice:

“Podrán participar con recursos propios en la financiación de los servicios educativos a cargo del Estado y en la cofinanciación de programas y proyectos educativos y en las inversiones de infraestructura, calidad y dotación. Los costos amparados con estos recursos no podrán generar gastos permanentes a cargo al Sistema General de Participaciones”. Lo cual compromete de manera directa a cada secretaría municipal de educación para aportar recursos que financien el desarrollo del concurso planteado.

**5. OBJETIVOS DEL CONCURSO FESTIVAL COLORES DE LA ESPERANZA**

• Motivar la participación docente en los procesos de evaluación periódica por medio del concurso anual de desempeño docente Festival Colores de la Esperanza, en la labor académica y formativa integral.

• Fortalecer la cultura de la evaluación docente a nivel Nacional.

• Exponer y mostrar la importancia de la evaluación anual de desempeño docente, como política de mejoramiento de la calidad educativa.

• Fortalecer la visión sobre la evaluación anual de desempeño docente y sus repercusiones positivas sobre el sistema educativo.

• Desarrollar habilidades comunicativas por medio del uso y aprovechamiento de la lúdica y la expresión artística como herramientas didácticas para la formación, tanto de educandos como de educadores.

• Fortalecer las relaciones interpersonales y laborales entre docentes y directivos docentes.

**6. DESCRIPCIÓN DEL CONCURSO**

Al inicio del año escolar, cada institución educativa tanto de primaria como de bachillerato, debe proyectar el plan de trabajo anual, teniendo en cuenta el horizonte institucional, el PEI y la organización curricular de cada E.E, haciendo uso y aprovechamiento de los recursos con los que cuenta.

En este sentido, cada docente y área proyectan las actividades a desarrollar y la manera cómo va a reflejar las evidencias de dichas actividades utilizando las Tics. Al tener estos criterios claros, se hace la convocatoria para la informar y explicar el concurso de evaluación anual de desempeño docente “Festival Colores de la Esperanza”. El concurso consiste en la recolección de evidencias de cada actividad que el maestro y el área académica desarrollen en su labor formativa y servirán para la calificación de los docentes.

El concurso durará todo el año, donde se revisarán las evidencias del trabajo realizado con los estudiantes. Esta evaluación estará a cargo del Consejo Académico de cada institución educativa, en cabeza del rector o rectora quienes podrán apoyarse de la revisión y evaluación a los coordinadores.

Por ejemplo, un docente dentro de su plan de aula va desarrollando actividades en las cuales vincule en su metodología y pedagogía, las actividades que evidencien lo enseñado por medio de actividades folclóricas, muestras, experimentos, cualquier tipo de producción literaria y/o estrategia metodológica empleada en clase, que sirvan de muestra tipo exposición. De igual manera, en cada período va registrando evidencias de estas actividades y se van consignando en una carpeta de evidencias para la evaluación de desempeños, que se hace cada semestre (según lo establecido en el decreto 3782 de octubre 2 de 2007).

Al final del año lectivo el rector(a) realizará la calificación de la evaluación anual de desempeño laboral docente, apoyado por los coordinadores, con unos criterios establecidos que se mencionarán más adelante.

Los docentes mejor evaluados, entregaran al rector o director rural una selección importante de las evidencias de su trabajo escolar realizado con los estudiantes, para ponerlas a consideración y evaluación del consejo directivo, quien seleccionará las evidencias que participaran en el Festival Colores de la Esperanza institucional.

El ganador por cada E.E resulta del aquellos docentes que obtenga la mejor calificación en la sumatoria del desempeño de cada uno de los aspectos evaluados. En cada institución habrá tres ganadores, pero solo el primer puesto se presentará como concursante al festival Colores de la Esperanza Municipal.

A este festival estarán invitados representantes de todos los colegios de la localidad o municipio. La idea es que este festival sea una fiesta de colores donde se expongan los mejores trabajos docentes con diversas muestras artísticas y culturales, galerías de trabajos, exposiciones de los docentes y estudiantes, experimentos, testimonios de trabajos gráficos, escritos, etc. Se llama Festival de Colores de la Esperanza porque se busca que sea algo vistoso y alegre, que simbolice esperanza, tomando como himno o lema del festival la canción Colores de la Esperanza de Diego Torres. De este festival municipal o distrital saldrá el ganador para participar a nivel departamental en el festival Colores de la Esperanza Departamental.

1. **REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL CONCURSO A NIVEL INSTITUCIONAL**

* Es indispensable para el desarrollo del concurso, la participación de toda institución de educación de índole pública, oficial y/o de carácter nacional de preescolar, educación básica y media inscrita oficialmente en el territorio nacional.
* La institución educativa debe estar legalmente acreditada ante el Ministerio de Educación Nacional.
* Cada Institución Educativa debe realizar la información y asesoría correspondiente y detallada a los docentes sobre las características generales del concurso y velar por el cumplimiento de los protocolos de seguimiento de la evaluación de desempeño docente según lo lineamientos establecidos en la guía 31.

Revisar y valorar evidencias del trabajo realizado durante el año lectivo.

 Realizar la evaluación anual de desempeño docente de manera conjunta a manera de diálogo entre el directivo docente y el docente.

 Seleccionar la mejor calificación con la carpeta de evidencias del mejor docente calificado.

 Es indispensable el uso de las TICS como herramienta y recurso metodológico para el desarrollo y éxito del concurso.

1. **REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL CONCURSO A NIVEL PERSONAL**

1. Ser adscrito(a) en propiedad de la planta docente a nivel distrital, departamental o nacional, bien sea a nivel urbano o rural bajo las condiciones legales del decreto 1278 de 2002 como lo certifica la aprobación del concurso de méritos.

2. Estar trabajando de manera activa en la institución de educación pública, oficial de carácter distrital, oficial, departamental y/o nacional de preescolar, básica y media.

3. Llevar mínimo 3 meses de estar trabajando de manera permanente como docente en propiedad del nuevo escalafón docente según el decreto 1278.

**9. DESARROLLO DEL CONCURSO**

**9.1 CONVOCATORIA:** El concurso de evaluación anual de desempeño docente “Festival Colores de la Esperanza” está abierto para todo los entes territoriales del país y presenta varias fases o etapas:

**A- INFORMACIÓN**: Esta fase es la inicial y consiste en suministrar toda la información y asesoría pertinente a cada institución y ente territorial sobre el concurso, las reglas del mismo, la importancia y beneficios que pueden representar para todos los docentes, los participantes y las características del mismo.

Aquí se enseñan los aspectos generales del concurso, los objetivos del mismo, las fechas en que se va a realizar, los tiempos límites de entrega de resultados, la estrategia metodológica empleada y los beneficios y premiaciones del mismo. Un Comité central debe informar a los entes territoriales los cuales se encargarán de difundir esta información a nivel departamental. Cada secretaria municipal de educación debe encargarse de multiplicar la información y bases del concurso.

**B- PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN:** Consiste en la implementación de afiches promocionales, avisos e invitaciones vía internet y televisión. El comité organizador central delegará un comité de información y publicidad que diseñará campaña promocional motivante y persuasiva para que los docentes se animen a participar en el concurso.

**9.2 BASES DEL CONCURSO:** Teniendo en cuenta los requisitos ya mencionados, se plantean unas bases o condiciones del concurso exigidas para las premiaciones las cuales son las siguientes:

- Cada docente de asignatura o área debe estar trabajando en su proyecto de aula, proyecto transversal, proyecto colaborativo, u otro tipo de proyecto.

- La calificación se realizará de forma individual aunque se tendrá en cuenta el trabajo en equipo y/o colaborativo.

- Participan en el concurso todas las instituciones y todas las áreas del conocimiento.

- Los docentes participantes no pueden hacer parte en más de un área de conocimiento lo cual quiere decir que debe desarrollar su trabajo y evaluación en un área aunque pueda orientar varias asignaturas pertenecientes a esa área.

**9.3 ASPECTOS A EVALUAR EN EL CONCURSO DE EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE FESTIVAL COLORES DE LA ESPERANZA**

Se tendrá en cuenta para el concurso las competencias a evaluar en la evaluación anual de desempeño docente (anexo 6. Protocolo para la evaluación de docentes), según la guía 31. Guía metodológica de evaluación anual de desempeño laboral, MEN) de la siguiente forma:

Son dos tipos de competencias, **LAS FUNCIONALES Y LAS COMPORTAMENTALES.**

Entre las funcionales están: La competencia Académica, competencia administrativa y competencia comunitaria.

Por su parte, las competencias Comportamentales incluyen: El liderazgo, Las Relaciones Interpersonales y Comunicación, El Trabajo en Equipo, La Negociación y Mediación, el Compromiso Social e Institucional, La Iniciativa y La Orientación al Logro .

La intención es resaltar la gran importancia en el manejo y desarrollo de estas competencias que se tienen en cuenta en la evaluación anual de desempeño y, de igual manera, hacer más familiar y práctico el uso de los conceptos y la aplicación de estas competencias Funcionales y Comportamentales dentro del rol docente. El mejor marco es la puesta en marcha del festival Colores de la Esperanza como culminación y resultado de la evaluación anual de desempeño.

En este festival, que se realizará a nivel municipal o de localidad y departamental, se premiará a aquellos docentes que mejor fueron calificados en su evaluación anual de desempeño laboral, los cuales expondrán las evidencias de su trabajo anual con los estudiantes en festival mismo.

Cada competencia corresponderá a un color que simbolizará el desarrollo dicha competencia de la siguiente manera:

**A.** Las tres competencias funcionales corresponden los colores de la bandera nacional:

- La competencia Académica corresponde al color Amarillo: Que representa la iluminación y la luz que debe tener el docente para organizar, planear, manejar estrategias pedagógicas, saber evaluar y dominar contenidos curriculares.

- La competencia Administrativa corresponde al color Azul: Que representa el dominio y nobleza de carácter del docente para usar y aprovechar los recursos y hacer seguimiento de procesos.

- La competencia Comunitaria corresponde al color Rojo: Que representa los sentimientos y el corazón que el docente le ponga a la comunicación institucional y a la buena interacción con la comunidad y el entorno.

Por su parte, las Competencias Comportamentales corresponden al color Blanco: Que representa la transparencia, la honestidad y la limpieza en el actuar (testimonio), según las competencias a desarrollar en el comportamiento.

Se escogió la estrategia de utilizar los colores pues estos representan los valores impresos en las competencias que se evalúan y por el profundo sentido de los colores que inspiran y permiten la creación de símbolos y expresiones que, de forma más lúdica, dan fe de la labor del docente y permiten que se vean los componentes de la evaluación en una dimensión más humana y didáctica y no como algo coercitivo.

El objetivo principal es que los docentes hagan uso de la Filosofía e intención del concurso de evaluación anual de desempeño en el festival de colores para desarrollar su creatividad en la entrega y exposición de carpeta de evidencias que se darán a conocer en el festival de colores, siguiendo los lineamientos de la evaluación de desempeño anual de docente (Ver guía 31, metodología de evaluación, instrumentos, carpeta de evidencias e instrumentos de apoyo, pág. 18-20).

- Para la premiación se tendrá en cuenta, el color que más desarrolle la competencia representada y/o la integración de los mismos reflejado en el festival de colores. Cada docente debe realizar periódicamente el seguimiento a su labor mediante la evaluación cuantitativa y cualitativa que pretende visualizar los avances en los proyectos.

- Es indispensable el uso y aprovechamiento de los recursos con los cuales cuenta cada institución como herramienta que permita la puesta en marcha de nuevas metodologías y propuestas educativas.

- Se realizará 1 evaluación de seguimiento parcial que se tendrá en cuenta al finalizar cada semestre académico para observar los avances frente a las evidencias a entregar en el concurso con miras al festival, y una evaluación al final del año.

**B. TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONCURSO:** La duración y culminación del concurso se llevará a cabo durante todo el año lectivo escolar, se evaluará al finalizar el mismo y se premiará en el año lectivo siguiente.

**9.4 METODOLOGÍA**

La metodología estará fundamentada procesualmente con los mismos parámetros establecidos en la evaluación anual de desempeño docente (Instrumentos pág. 18-40). Esto se hace con el fin de vincular y relacionar la evaluación de desempeño y el concurso como una articulación de estrategias que van a la par con el proceso de evaluación.

**El método.**

Se refiere al método utilizado por el maestro para resolver los problemas y tomar las decisiones, el cual debe ser:

- **Reflexivo:** Proceso de percepción e identificación de los problemas a los que se enfrenta el docente en el proceso enseñanza – aprendizaje, la toma de decisiones que impliquen una solución a estos problemas, llevar soluciones a la práctica y evaluar críticamente los resultados con el propósito de mejorarlos.

- **Sistemático:** Seguir un proceso de seguimiento que le permite tener certeza sobre la validez de sus acciones y pueda justificar sus acciones desde las siguientes preguntas

 ¿Qué es lo que hace?

 ¿Por qué lo hace?

 ¿Cómo lo hace?

 ¿Cómo lo evalúa?

La interacción con el entorno.

Deber ser un método comunitario: Conocimiento de la comunidad y conciencia sobre la responsabilidad que tiene el docente como formador de ciudadanos.

Deber ser un método institucional: Vínculos de la experiencia con el Proyecto Educativo Institucional de su institución y las actividades que apuntan al desarrollo del mismo.

Deber ser un método académico: Trabajo articulado con sus colegas; conciencia sobre la necesidad de actualización; reconocimiento sobre la importancia de compartir sus experiencias; apertura ante las críticas.

**9.5 RAZONES DE DESCALIFICACIÓN**

Las experiencias presentadas podrán ser descalificadas si:

• Las carpetas de evidencias de evaluaciones son presentadas por personas u organizaciones ajenas a la Institución Educativa donde se desarrolla la misma.

• Las evaluaciones responden a experiencias de tiempo complementario a la jornada escolar.

• La carpeta de evidencias de evaluación de la propuesta desarrollada no corresponde a las competencias a evaluar.

• Las evaluaciones son presentadas por un solo docente que no hace parte del nuevo escalafón docente según el decreto 1278 de 2002.

• Se descubre algún tipo de fraude o suplantación de la evaluación.

• No se aprovechan o se subutilizan inadecuadamente los recursos dentro de los procesos formativos y de la evaluación misma.

• Cualquier motivo que las directivas consideran pertinente, según comprobación previa del mimo.

**10. EL PROCESO DE SELECCIÓN**

Primera etapa: El rector o rectora de cada institución educativa seleccionará las mejores carpetas de evidencias evaluación de desempeño por docente y escogerá con el apoyo del consejo académico, a aquel docente que obtuvo mayor calificación, el cuál será el ganador institucional. A partir de ese momento, el ganador seleccionará la o las competencias por la cual desea ir al festival Colores de la Esperanza local y comenzará a preparar su muestra para concursar en el mismo.

Segunda etapa: Cada ganador de cada colegio entrará a participar en el concurso zonal o municipal (en el caso de Bogotá a nivel de localidad), donde se llevará el festival Colores de la Esperanza local o municipal. Se escogerán las mejores calificaciones por zona y/o localidad, municipio.

Los encargados de seleccionar los ganadores por zona o localidad serán los directores o secretarios municipales de educación con los expertos escogidos según su criterio. Se escogerán primer, segundo y tercer lugar por zona, localidad o municipio.

Tercera etapa: El docente que ocupare el primer puesto, participará en la premiación a nivel departamental en el marco del Festival Colores de la Esperanza departamental, donde se seleccionarán las tres mejores muestras y carpeta de evidencias. Esta premiación regional o departamental estará a cargo de los secretarios departamentales de educación.

Se convoca y reúne a los finalistas y, a partir de una serie de preguntas estructuradas, se busca conocer y acercarse a la propuesta pedagógica de los maestros y las áreas de conocimiento, preseleccionando, explorando y analizando la percepción sobre el trabajo del aula, el conocimiento ganado por los estudiantes, las labores extraescolares, sus relaciones pedagógicas, el trabajo con sus colegas y, en general, el desarrollo en cada una de las competencias evaluadas.

**11. PREMIOS QUE GANARAN LOS CAMPOS MEJOR EVALUADOS.**

Los niveles de premiación son:

1. Nivel institucional: En el cuál se destacarán y premiarán las mejores calificaciones que logren aquellos campos de conocimiento en la dimensión que mejor desarrollen.

2. Nivel local o zonal: En el cuál se destacarán y premiarán a las mejores calificaciones que logren aquellos campos de conocimiento en la dimensión que mejor se desarrollen.

**A. NIVEL INSTITUCIONAL:**

- Reconocimiento a nivel local y regional.

- Publicación de experiencia significativa a nivel de localidad.

- Trofeo de calidad en la evaluación anual de desempeño laboral docente.

- Certificado institucional con mención de honor por haber ganado el primer puesto en el concurso de evaluación anual de desempeño laboral docente.

- Trofeo de calidad en la evaluación anual de desempeño labora docente para el segundo y el tercer puesto.

**B. NIVEL LOCAL O ZONAL: MUNICIPAL-DEPARTAMENTAL.**

- Reconocimiento a nivel regional.

- Publicación de experiencia significativa a nivel de localidad.

- Trofeo de calidad en la evaluación anual de desempeño laboral docente.

- Certificado con mención de honor por haber ganado el primer puesto a nivel regional en el concurso de evaluación de desempeño docente.

- Un premio adicional, al mejor docente evaluado, de un viaje doble a cualquier destino turístico de Colombia con todo incluido por 4 noches y 5 días y una beca para maestría.

- Una estatuilla que identifica a los ganadores de tercer, segundo y primer puesto

- Un certificado con una mención especial y una medalla que identifica a los ganadores de segundo y tercer puesto.

**CONCURSO DE EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE**

**“FESTIVAL COLORES DE LA ESPERANZA”**

Una vez conocido el concurso, queremos conocer sus impresiones sobre el mismo, para lo cual agradecemos responder el siguiente cuestionario:

Preguntas.

1. ¿Qué aportes haría a la Secretaria de Educación y a las instituciones educativas la puesta en marcha del concurso de evaluación anual de desempeño docente “Festival Colores de la Esperanza”?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ¿Cuáles serían los aportes del concurso frente a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ¿Usted, como líder de Recursos Humanos de la Secretaria implementaría el proceso de concurso “Colores de la Esperanza”, como una forma de incentivar a sus docentes?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ¿Qué fortalezas percibe en el concurso?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ¿Qué otros aspectos se deberían tener en cuenta para la puesta en marcha del concurso?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ¿Participaría su secretaria de educación en el concurso “Festival Colores de la Esperanza”? ¿Por qué?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ¿Considera usted que la puesta en marcha del concurso permitirá establecer otra forma de relación con la evaluación por parte de los docentes y directivos docentes?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_