|  |  |
| --- | --- |
| Acciones gringas | Indicadores mexicanos |
| **Estándar 1. Los supervisores dedican tiempo a ayudar a los directores a crecer como líderes instruccionales** | |
| Pasar tiempo en las escuelas observando a los directores y los efectos de sus esfuerzos de liderazgo. |  |
| Enfocar su tiempo en apoyar los esfuerzos de los directores por mejorear la efectividad de los maestros, así como el aprendizaje y logro de los alumnos. |  |
| Identificar operaciones y otros apoyos de oficinas centrales para los directores que permiten a los supervisores enfocarse en liderazgo instruccional. |  |
| Monitorear el uso de su tiempo para asegurar que están usando la mayor parte de éste en las escuelas convirtiendo a los directores en líderes instruccionales. |  |
| **Estándar 2. Los supervisores capacitan y apoyan a los directores y se involucran en estrategias de aprendizaje efectivas y profesionales para ayudar a que los directores se desarrollen como líderes instruccionales** | |
| Se comunican efectivamente con los directores y explican razones e investigaciones detrás de las decisiones y acciones. |  |
| Modelan las mejores prácticas culturalmente sensibles y conductas de liderazgo efectivo como autoconciencia, práctica reflexiva, transparencia y conductas éticas. |  |
| Construye relaciones con los directores basados en el conocimiento de teorías de aprendizaje de adultos, metas comunes, confianza, apoyo y mutua responsabilidad. |  |
| Diferencian en apoyo dado a cada director balanceando las necesidades de aprendizaje del director y las necesidades instruccionales de la escuela. |  |
| Establece y sostiene comunidades de aprendizaje seguras y comprensivas que proporcionen retroalimentación de pares y promuevan el pensamiento innovativo. |  |
| Cambian de ser mentor (coach) a supervisor como sea necesario para fomentar el aprendizaje del director. |  |
| Utilizan estrategias de aprendizaje profesional que se basan en investigaciones y se sabe que son efectivas con los directores. |  |
| Asegura que las comunidades de práctica de directores se mantengan enfocadas en liderazgo instruccional. |  |
| **Estándar 3. Los supervisores usan evidencia de la efectividad de los directores para determinar mejoras necesarias en la práctica de los directores para fomentar un ambiente educativo positivo que apoye la diversidad cultural y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes** | |
| Recopila evidencia cuantitativa, cualitativa y observacional sobre la capacidad del director para el liderazgo instruccional y para atender las necesidades de diversos alumnos. |  |
| Utiliza evidencia de una variedad de fuentes para evaluar los niveles actuales de competencia de los directores y para enfocarse en áreas para el aprendizaje profesional. |  |
| Evalúa formativamente la implementación de nuevas práctcicas de los directores a través de observaciones en la escuela y otras fuentes de evidencia. |  |
| Proporciona retroalimentación enfocada, a tiempo, alineada a las metas y en forma de acciones a los directores. |  |
| Monitorea los efectos de las implementaciones de los directores de acciones prescritas. |  |
| **Estándar 4. Los supervisores involucran a los directores en el proceso de evaluación formal en formas que les ayudan a desarrollarse como líderes instruccionales.** | |
| Colabora con los directores para articular y refinar una visión compartida en el distrito (zona) y para comprender el liderazgo instruccional efectivo del director y cómo el sistema de evaluación apoya esta visión. |  |
| Reúne evidencia cualitativa, cuantitativa y observacional sobre la capacidad para el liderazgo instruccional de los directores. |  |
| Se asegura de que todos los directores comprenden claramente las lo que el distrito (zona) espera de ellos en cuanto al liderazgo instruccional y la terminología asociada. |  |
| Comunica y modela cómo el proceso de evaluación apoya el desarrollo del director como líderes instruccionales. |  |
| Colabora con directores para identificar fortalezas y debilidades de liderazgo, determina acciones y apoyos necesarios para mejorar su práctica y desarrollar un plan profesional de aprendizaje para lograr sus metas. |  |
| Apoya a los directores en alcanzar sus metas al monitorear su progreso, implementando evaluaciones formativas, proporcionando retroalimentación y revisando elementos del plan profesional de aprendizaje cuando sea necesario. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |