**UNIDAD DEL SISTEMA PARA LA CARRERA DE LAS MAESTRAS Y LOS MAESTROS**

**MINUTA DE LA SEGUNDA SESIÓN DE TRABAJO EQUIPO EXTERNO**

**LUGAR Y HORA:**

**Reunión: 07 de octubre de 2019**

Primer piso, Sala 1, 11:20 hrs.

|  |  |
| --- | --- |
| Asistentes | |
| Ma. Isaura Prieto López | Dirección General de Permanencia |
| Francisco Deceano Osorio | Dirección General de Promoción |
| Octavio Díaz Aldret | Dirección General de Ingreso y Reconocimiento |
| Julio Elizarrarás Andrade | Dirección General de Planeación, Seguimiento y Administración |
| Juan de Dios Rodríguez Cantón | Director General Adjunto para la Consolidación del SPD |
| Cintya Esmeralda Saiz Calderón Gallegos | Dirección General de Adjunta de Promoción en Educación Básica |
| Sócrates Muñiz Zafra | Dirección General de Adjunta de Sistemas de Información |
| Olga Lidia Malvaez Sánchez | Dirección General de Permanencia |
| María Guevara Vivero | Equipo externo (Coordinadora) |
| Luz Elena Aceff | Equipo externo |
| Carmen Veleros | Equipo externo |
| Ramsés Vázquez | Equipo externo |
| Adriana Felisa Chávez | Equipo externo |
| Eleonora Rubio | Equipo externo |
| Daniela Arenas | Equipo externo |
|  |  |

# Objetivo de la reunión:

Exposiciones de los avances en las actividades del equipo externo con la retroalimentación respectiva por parte de la Unidad, con el fin de continuar esclareciendo y delimitando el Sistema de Apreciación de los procesos y figuras del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros.

# Asuntos tratados

1. Exposición de propuesta para la evaluación diagnóstica.
2. Explicación sobre las cualidades de la evaluación diagnóstica: formativa, integral y participativa. En particular con el rasgo formativo: las actitudes incluyen habilidades socioemocionales.
3. Revisión sobre los requerimientos para la plataforma virtual donde se depositen los instrumentos de evaluación.
4. Sobre el nombre de “Contribución de la propuesta de la evaluación diagnóstica al sistema de apreciación de capacidades”.
5. La Evaluación Diagnóstica se caracteriza por identificar debilidades y fortalezas, necesidades para la formación y mejora docente. Art. 8 del sistema de carrera numeral 3 “Mejorar la práctica personal…”.
6. El sistema de apreciación identificado como el conjunto de instrumentos clave de la valoración de conocimientos y aptitudes, mismos que se reflejan en referentes e indicadores específicos para cada proceso docente.
7. De la EA se desprenden procesos de mejora individual y colectiva, y promoción.
8. Diferenciación de los contextos.

# Acuerdos

# Valorar el diseño de exámenes distintos por figura y nivel (12 instrumentos) o plantear el esquema que permita reducir la cantidad de instrumentos considerando la diferenciación de cada figura: Técnico docente, docente de preescolar, primaria y secundaria, docente EF, docente Especial. Directivo de preescolar, primaria y secundaria. Supervisor de preescolar, primaria y secundaria.

# ~~Se establece como~~ ~~fecha límite~~ Al 13 de diciembre estarán publicados los perfiles, ~~ya que se publican~~ criterios e indicadores ~~de la evaluación~~

# El equipo externo entregará la propuesta de indicadores del personal con funciones de supervisión el 10 de octubre.

# Se acuerda que no será considerada ~~elimina la~~ característica de encriptación para la plataforma, por los riesgos de seguridad que implica.

# En la sesión del 14 de octubre se presentarán los avances del instrumento para la valoración de las Habilidades Socio Emocionales (HSE).

# El apoyo técnico de la mesa requiere una cantidad considerable de personas, se hará a través de tickets (15 telefónicos y 15 respondiendo tickets)

# Aspectos por definir

* + - * Considerar la evaluación diagnóstica como un requisito para la promoción horizontal pero no para la vertical, ni para el proceso de reconocimiento.
      * Considerar las implicaciones legales que pudiera tener la evaluación de habilidades socioemocionales, en el caso de que el docente tenga un comportamiento inadecuado posteriormente (discrepancia).
      * Considerar la integración de la evaluación de las HSE sólo en evaluación diagnóstica. En el resto de los procesos puede considerarse como un referente que aporte información. ~~Considerar que en los otros procesos sea solamente un elemento de prueba~~.
      * Ir pensando en la posibilidad de integrar reactivos que midan las HSE, en formato de respuesta construida ~~sobre el tema~~.
      * Definir las HSE desde una mirada teórica, desde las habilidades personales hasta la didáctica de las emociones.
      * Visualizar el equilibrio y balance desde los criterios e indicadores.
      * Otra alternativa es dejar por fuera la Evaluación Diagnóstica del Sistema de Apreciación, en caso de que sea demasiado compleja su integración, esto a partir de la discusión de aspectos formales y políticos.
      * En el documento de texto… “hay que darle personalidad a la evaluación diagnóstica”.
      * Es necesario adaptar el diagrama de procesos de selección a las nuevas condiciones.
      * Es necesario diferenciar:
      * Perfiles profesiográficos: la figura en el sistema
      * Perfiles profesionales los que marcan los perfiles oficiales, se desagregan en dominios, criterios e indicadores
      * En el sistema de apreciación falta agregar la carrera docente: momentos y trayectorias asociados a la carrera.
      * Es necesario integrar al esquema el contexto de la evaluación.
      * Se requiere definir en términos concretos y pragmáticos a qué nos referimos con contextualización desde su definición hasta la operación.
      * Habría que empezar por enlistar los contextos que la ley reconoce.
      * Cambiarle las siglas SISAP a las cualidades del sistema ya que recuerda el anterior SISAT, estas serán definidas con posterioridad.
      * Sobre la conceptualización: profundizar en el concepto aptitud.

La sesión se clausuró a las 13:30 horas.

La siguiente reunión será el 15 de octubre a las 11:00.