**El rol y trabajo del supervisor**

De acuerdo con la revisión de los documentos a nuestro cargo, el programa “Principal Supervisor Initiative” (PSI) es un proyecto de 4 años con un financiamiento de $24M USD en 6 distritos urbanos con funciones de supervisión. Nos gustaría resaltar varios temas fundamentales respecto a la parte operativa y logística de este.

La primea de ellas hace referencia a la escalabilidad, esta propuesta es solo en una muestra no representativa de la multiculturalidad que se podría captar en el contexto mexicano. 6 distritos/zonas escolares urbanas es irrisoriamente un programa anecdótico el cual no posee evidencia estadística para ser replicado a gran escala.

Adicionalmente el presupuesto asignado, no es que exista linealidad en la comparación, pero ¿para 6 zonas escolares urbanas tendríamos $500M MXP para un proyecto de 4 años?

Aunado a esto, es la parte más álgida, ¿la SEP está en posibilidad de apropiarse de las funciones administrativas que se les restarían a los supervisores para una mejor labor?

Finalmente, ¿habría consistencia entre las tareas asignadas entre los múltiples actores involucrados? Ya que de no hacerlo es muy probable que exista una reversión de preferencias y actitudes entre los docentes y directores al notar que se les movilizara a nuevos dominios y funciones las cuales no fueran consistentes con las responsabilidades de la autoridad local/federal se perfilaría a un total fracaso del programa…

A continuación, se enlistan y resaltan algunos puntos clave del programa:

1. El trabajo principal del supervisor

El rol principal del supervisor es enfocarse en el liderazgo instruccional, específicamente a través del entrenamiento y el apoyo a los directores. Algunos supervisores se enfocan en el entrenamiento en temas de calidad instruccional a los directores como función principal. Se espera que los supervisores pasen más tiempo en las escuelas para tener un acercamiento a la realidad de los directores para así llegar a ser un mentor que brinda apoyo y no meramente una figura que realiza inspecciones.

B. Realizar visitas escolares

El supervisor realiza visitas escolares como parte de sus tareas, esto con la finalidad de generar un entorno de confianza entre la figura y las escuelas a su cargo. De allí que los directores contacten al supervisor en temas de:

* calidad de la enseñanza
* políticas en la zona
* problemas con el presupuesto
* problemas con el curriculum
* problemas con el personal
* problemas sobre el horario de clases
* el interés de los padres de familia
* problemas de conducta de los alumnos
* mantenimiento de la infraestructura

C. Desarrollar liderazgo instruccional con los directores

Después de realizar visitas escolares, un método debe desarrollarse para dar cuenta al director del trabajo realizado durante la visita, los cuales pueden incluir una evaluación con retroalimentación válida para los directores:

* Proporcionar retroalimentación en forma de acciones
* Documentar lo que se realiza durante la visita escolar
* Usar un sistema para monitorear el crecimiento de una visita a la siguiente

D. Comunidades de aprendizaje

Es fundamental para el supervisor el fomentar un entorno propicio para desarrollar comunidades de aprendizaje donde los directores puedan intercambiar de ideas, problemáticas y posibles soluciones en sus escuelas. De la misma manera, los supervisores también se pueden beneficiar de reuniones con pares para compartir experiencias y promover mejores ambientes de aprendizaje.

De acuerdo con el Modelo de estándares profesionales para supervisores, se destacan las siguientes directrices:

|  |
| --- |
| **Categoría 1: Trabajo orientado al liderazgo educativo.**  **El rol principal del supervisor es brindar apoyo a los directores para que desarrollen al máximo su liderazgo instruccional.** |
| 1.- Los supervisores dedican su tiempo a ayudar a los directores a crecer como líderes instruccionales.  2.- Los supervisores guían y brindan apoyos individuales a cada uno de los directores de las escuelas a su cargo, comprometiéndose a desarrollar de estrategias de aprendizaje profesional efectivas para ayudarlos a crecer como líderes instruccionales..  3.- Los supervisores usan la evidencia recopilada acerca de la eficiencia de los directores para identificar áreas de mejora en su práctica, con el fin de promover un ambiente educativo positivo que tome en consideración la diversidad cultural y de necesidades de aprendizaje en los estudiantes.  4.- Los supervisores involucran a los directores en procesos de evaluación del personal con funciones de dirección en la zona escolar, de manera que se pueda trabajar en la mejora continua de sus quehaceres como líderes instruccionales. |
| **Categoría 2: Procurar la eficiencia de la labor educativa en la zona escolar.**  **Se espera que el supervisor coordine la relación entre cada uno de los planteles que conforman la zona escolar y un organismo central. La labor principal del supervisor consiste en difundir el desarrollo de políticas y protocolos diseñados para garantizar eficiencia y eficacia en el funcionamiento de las escuelas.** |
| 5.- Los supervisores promueven y difunden una visión organizacional coherente, con políticas y estrategias diseñadas para apoyar a las escuelas y al aprendizaje de los alumnos  6.- Los supervisores atienden a las necesidades de la zona escolar, promoviendo que las escuelas a su cargo tengan un acceso justo e igualitario a los recursos necesarios para garantizar el éxito educativo de cada estudiante, siendo sensibles y respondiendo a las necesidades planteadas por el contexto social y cultural de los mismos. |
| **Categoría 3: Acciones para la mejora continua de las capacidades y la eficiencia general del propio supervisor como líder de la zona escolar.** |
| 7.- Los supervisores escolares se comprometen con su propio desarrollo y la mejora continua de su capacidad para promover el crecimiento de los directores como líderes instruccionales.  8.- Los supervisores desarrollan y coordinan cambios estratégicos que continuamente promueven la mejora de la labor educativa realizada en las escuelas, manteniendo programas de alta calidad y oportunidades de desarrollo en toda la zona escolar. |

Dentro de las cualidades que se consideran ideales para ejercer la función de supervisor, se enumeran:

* Reflexivo
* Perseverante
* Ético
* Analítico
* Innovador
* Orientado a la colaboración
* Abierto al crecimiento constante.
* Sistemático
* Equitativo

**Referentes revisados**

* Council of Chief State School Officers. (2015). Model principal supervisor professional standards 2015.
* Goldring, E. B., Grissom, J. A., Rubin, M., Rogers, L. K., Neel, M., & Clark, M. A. (2018). A New Role Emerges for Principal Supervisors: Evidence from Six Districts in the Principal Supervisor Initiative. *Mathematica Policy Research, Inc.*