**Unidad del Sistema para la carrera de las maestras y los maestros**

**Minuta de la segunda sesión de trabajo equipo externo**

Fecha: Martes 15 de octubre de 2019

Hora: 11:25 horas

Sede: Sala 1, piso 1

**Orden del Día**

|  |
| --- |
| * Actualización por parte de la Unidad sobre los perfiles, criterios e indicadores y nuevas decisiones en materia del SIDAP. * Presentaciones por parte del equipo externo:   + Revisión de literatura internacional sobre el rol y funciones del supervisor escolar y comentarios generales sobre otros modelos de evaluación de esta figura.   + Comentarios sobre los referentes normativos y su desagregación para efectos de medición. * Retroalimentación por parte de las autoridades institucionales a las propuestas del equipo externo. * Definición de siguientes tareas y establecimiento de acuerdos. |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| Relatoría | Observaciones |
| Actualización por parte de la Unidad sobre los perfiles, criterios e indicadores y nuevas decisiones en materia del SCMM  Primera Parte: Avances generales en la definición de Perfiles, Criterios e Indicadores. | * Se presenta la calendarización para la definición de los perfiles, criterios e indicadores en tres etapas, coordinadas por el grupo de trabajo central en la SEP.:   + Encuesta (Más de 50 mil participante)   Hasta ahora sólo se han hecho análisis en cuanto a las características de la población. No se han sistematizado los resultados para extraer conclusiones generales.   * + Consulta con las autoridades educativas   Ya se cuenta con el documento integrado que se enviará a consulta (que NO está constituido por los Perfiles, criterios e indicadores finales). No se ha incorporado los resultados de la encuesta en tanto que las primeras dos etapas se dan de manera simultánea para nutrir la tercera etapa.   * + Trabajo con grupos focales   Se deberá evaluar la validez, operacionalización y la claridad de los criterios e indicadores propuestos. hace falta establecer los criterios de revisión y los formatos para vaciar la información del trabajo con grupos focales.   * Se espera tener resultados y una propuesta derivada de las etapas 1 y 2 esta misma semana. |
| Presentaciones por parte del equipo externo:  Comentarios sobre los referentes normativos y su desagregación para efectos de medición. | * Se presentan 7 criterios para el diseño de los Perfiles. De ellos, sólamente el punto 4 se encuentra pendiente en tanto que todavía no se cuenta con los indicadores de medición. * Se muestra un esquema sobre el proceso de construcción de indicadores de medición que comienza con el establecimiento de los Perfiles (diferidos por roles y compuestos por Dominios y criterios) para terminar en la definición de los indicadores de la práctica y los indicadores de medición. * Se presentan algunos ejemplos de indicadores de medición con sus especificaciones correspondientes para el diseño de reactivos de opción múltiple y de respuesta construida.   + Se señala la falta de consistencia en la taxonomía empleada en los ejemplos. * Se propone desarrollar instrumentos de opción múltiple bajo la metodología de los modelos de Evaluación Diagnóstica Cognitiva para poder arrojar información más granulada sobre el desempeño de los sustentantes evaluados. * Se señala la importancia de considerar los momentos y la gradualidad implícita en el Sistema de Apreciación:   + Distinguir entre docentes recién egresados; los que desempeñan una función adicional a la docencia, etc.   + Los docentes que quieren ser candidatos para la promoción vertical, tienen que estar familiarizados tanto con las funciones asociadas a la función directiva, como con la práctica docente.   + Queda latente el problema que presenta la representación de los docentes especiales (Educación Física, Educación Especial, etc). * Se pone en la mesa, como propuesta, que los indicadores de medición sean diseñados a partir del “todo” y no como una relación directa con los indicadores de la práctica. * Se menciona que todos los procesos contemplados en el Sistema deben contener, por lo menos, un instrumento que provea de variabilidad a la muestra. |
| Presentaciones por parte del equipo externo:  Revisión de literatura internacional sobre el rol y funciones del supervisor escolar y comentarios generales sobre otros modelos de evaluación de esta figura. | * El Dr. Ramsés dirige la presentación del documento síntesis elaborado a partir de la revisión de documentos realizada por el equipo. * La Mtra. Luz Elena comenta su experiencia trabajando en Guerrero y Puebla, en el programa de Escuela de Calidad, donde hace cuatro años se trabajó en la identificación de las acciones asociadas al deber ser de los supervisores. * El Lic. Deseano señala la importancia de mantener la coherencia entre el deber ser y lo que plantea la LGSCMM, donde se separan claramente las funciones del Supervisor de las del ATP.   + Si se quiere considerar el acompañamiento de los docentes, directivos y las escuelas como parte de las funciones del director, es necesario capacitar a los supervisores quienes actualmente no cuentan con las habilidades necesarias para la guía instruccional.   + Actualmente el consenso apunta a que se busca que los nuevos supervisores tengan la visión y ocupen el papel de líder dentro de un equipo de trabajo (constituído por dos ATP, un ATE, y los tutores con los que cuente la escuela. * Contrario al modelo americano, el Supervisor NO puede funcionar solo.   + Es importante que se genere un equipo de trabajo que reconozca la importancia del supervisor. |
| Actualización por parte de la Unidad sobre los perfiles, criterios e indicadores y nuevas decisiones en materia del SGCMM.  Parte II: Se presentan los resultados de la encuesta. | * Se presentan correlaciones paramétricas y cómputo del alfa de Cronbach para un conjunto de datos ordinales.   + Validación de los rasgos   + Jerarquización de su importancia * Se acuerda compartir referencias especializadas en Modelos Ordinales, con el fin de nutrir el desarrollo de los análisis presentados. |
| **Acuerdos** | |
| 1. Se señala como **NECESIDAD URGENTE**:    * Definir los elementos clave que conformarán el Sistema de apreciación, con un aproximado del número de instrumentos que lo compondrán y los elementos multifactoriales que se tomarán en cuenta para cada proceso de selección.      + Elaborar un cuadro que, por cada proceso de selección, identifique los instrumentos y elementos que se propone que se desarrollen para la evaluación.      + Por ejemplo, hasta ahora se tiene el consenso de que NO se pedirá un plan de clase ni ningún elemento de respuesta construida para el proceso de Admisión.    * Definir claramente los objetivos y los fines que se quiere lograr. 2. Definir estas directrices es primordial para presentarlas al Contador, a más tardar el viernes. 3. Definir cuántos sustentantes serán evaluados en cada proceso. 4. Se acuerda identificar al Sistema de Apreciación bajo las siglas SIDAP. | |

La sesión se clausuró a las 12:54 horas.

Se programa una reunión **extraordinaria** para el día miércoles 16 de octubre a las 17:30 hrs.