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

**MINUTA DE LA CUARTA SESIÓN DE TRABAJO DEL EQUIPO EXTERNO**

Fecha: Martes 22 de octubre de 2019

Hora: 11:14 horas

Sede: Sala 1, piso 1

**ORDEN DEL DIA**

|  |
| --- |
| * Presentaciones por parte del equipo externo:   + Precisiones sobre fechas críticas y tareas inmediatas del equipo externo   + Actualización sobre el sistema de apreciación   + Traducción y adaptación del instrumento para la evaluación de HSE   + Integración del glosario   + Avance en la propuesta para validación de criterios con grupos focales * Retroalimentación por parte de las autoridades institucionales a las propuestas del equipo externo. * Definición de siguientes tareas y establecimiento de acuerdos. |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Relatoría** | **Observaciones** |
| Precisiones sobre fechas críticas y tareas inmediatas del equipo externo | * La coordinadora Ruth señala la necesidad de establecer cuáles son los aspectos que, de acuerdo al calendario, deberán atenderse primero, precisando momentos clave de colaboración e intercambio de información. * La definición de tiempos de operación es vital para guiar el trabajo que se realizará, en caso de aprobarse, al contratar a un tercer especializado, de forma que se pueda garantizar que todos los insumos necesarios estarán disponibles. * En cuanto a la definición de los Perfiles, Criterios e Indicadores:   + El trabajo con grupos focales se tiene programado para la segunda semana de noviembre. * Fechas cercanas de publicación (Diciembre 6 y 13; Enero 13)   + Las disposiciones generales para la Selección para la admisión   + Publicación de Perfiles criterios e indicadores   + publicación de disposiciones específicas a los mecanismos y procedimientos a utilizar. * El Lic. Deseano señala que las disposiciones y los instrumentos están ligadas, no se puede avanzar en uno si el otro no está terminado. * La propuesta de trabajo actual contempla desarrollar primero todo lo relacionado con el proceso de Admisión, que es el más apremiante, y que después todo ello sirva como referente para definir lo de promocion. * Sobre los elementos administrativos: * El prerregistro y registro de los participantes considera elementos multifactoriales NO contenidos en el SIDAP.   + El prerregistro permite construir la base de participantes.   + El registro consiste en la entrega y cotejo de los elementos factoriales. * Los elementos/requisitos a cubrir durante el registro NO se consideran filtros, sino elementos de validación.   + No hay claridad sobre si la ausencia/incumplimiento de uno o más de estos elementos será suficiente para retirarlos del proceso.   + Se discuten (sin consenso) las consecuencias ocurridas en procesos previos.   + El Lic. Deseano señala que lo ideal sería que el proceso de registro sirviera como un depurador, que elimine de la base de candidatos creada tras el pre-registro a aquellos participantes que no han cumplido con todos los requisitos. * La Mtra. Maria Isaura señala que todo trámite administrativo sigue su propio calendario (autocontenido y autorregulado).. * La ley no establece fechas fijas, sino periodos:   + Tiene que haber 3 meses entre el momento en que se publican las disposiciones, los perfiles, criterios e indicadores y el momento en que se aplican los instrumentos, (enfatizando que el Pre-registro y el Registro NO se consideran parte de la aplicación). * El Lic. Deseano señala la importancia de NO descuidar el resto de los procesos (Promoción horizontal, promoción por horas semanales, evaluación diagnóstica, etc.) |
| Actualización sobre el sistema de apreciación | * La coordinadora del equipo externo Ruth presenta a la mesa un documento-resumen ejecutivo sobre los elementos principales que deben componer y caracterizar al Sistema de Apreciación.   + Deceano señala la importancia de separar con claridad los requisitos de orden general, los factores y los procesos de evaluación.     - Los requisitos deben ser cumplidos inequívocamente para participar en cualquiera de los procesos (Por ejemplo, para Promoción Vertical se establece como requisito contar con una plaza definitiva).     - Los factores se ponderan como parte del esquema multifactorial propuesto por la Ley, por lo que su cumplimiento no es obligatorio en sentido estricto.     - Los procesos de evaluación están contenidos en el Sistema de Apreciación. **A pesar de que la ley sólo establece el Sistema como uno de los factores a ponderar para la Admisión y Promoción vertical, se espera contar con un Sistema de Apreciación para todos los procesos.**   + Sobre la Evaluación Diagnóstica se señalan las siguientes precisiones:   + El proceso de evaluación diagnóstica considera la evaluación de todo el personal con el objetivo de detectar fortalezas y atender necesidades. Es el insumo central para el desarrollo de programas de formación y capacitación específicos.   + Tanto el personal de nuevo ingreso como los que ya estaban deberán presentar la Evaluación Diagnóstica en algún punto. Aún siendo de carácter voluntario, se espera que todos la presenten en algún momento..   + Tanto los proceso de Selección como la Evaluación Diagnóstica se encuentran contenidos en la Ley, sin embargo, **la Evaluación Diagnóstica está más vinculada con la Ley de la Comisión de Mejora Contínua de la Educación**. Ambos están al mismo nivel y su desarrollo se encuentra bajo la responsabilidad de la Unidad.   + Se sugiere reemplazar la leyenda “Mecanismos de Diagnóstico y Selección” por “Procesos de selección de la Trayectoria de la carrera” y dejar la Evaluación Diagnóstica en su propio apartado (“Procesos de Evaluación Diagnóstica”)   + Se realizan modificaciones al documento presentado por el grupo externo, entre ellas destacan:   + Se reemplaza el apartado "Sistema de apreciación" por un nuevo título “Apreciación de Conocimientos y Aptitudes” de manera que se puedan describir las Herramientas y los Procesos de Selección por separado, dejando la Evaluación Diagnóstica en su propio apartado.   + El Lic. Deseano explica la diferencia entre un perfil profesiográfico y un perfil profesional, solicitando que en lo posterior se haga referencia al perfil profesional y no al profesiográfico. * La idea de generar el Sistema es esquematizar las evaluaciones (en qué momento se deben tomar y qué incluye cada una) que regulen el trayecto de la carrera docente, desde el inicio de su servicio hasta los movimientos verticales u horizontal que puede realizar, entre otros procesos que le permitirían el acceso a incentivos. Es importante considerar que existirán trayectorias típicas y atípicas. * La Evaluación Diagnóstica NO se considera un proceso de selección porque no viene asociada con ningún beneficio o cambio en la función de quien la presenta, sino en el acceso a programas de formación y capacitación. Ni la presentación de la Evaluación Diagnóstica ni la toma de los cursos de capacitación se consideran obligatorios. * Cualquier forma de movilidad contemplada dentro de la trayectoria docente requiere de la aplicación de al menos un proceso de evaluación. |
| Identificación de las herramientas de evaluación a emplear durante los diversos procesos de Selección contemplados como parte de la Trayectoria Docente. | * Se dibuja una tabla de 9 filas (por cada proceso de Selección) y 5 columnas (para cubrir hasta cuatro posibles diferentes herramientas de evaluación) para identificar, de manera colectiva, las herramientas evaluativas que se utilizarán para cada uno de los 9 procesos de selección. * Acerca de la Admisión:   + Prueba objetiva o Exámen   + Acreditación de curso de Inducción (Que contiene una evaluación final) * Acerca de la Promoción vertical   + Prueba objetiva   + Encuesta de percepción.     - De acuerdo a lo señalado por el presidente, debe ser multifactorial y contemplar tanto a los padres, como a otros pares y alumnos. En sentido estricto, NO se menciona a los directores).     - Se busca “el reconocimiento al buen desempeño”, a partir de la valoración de la actividad realizada en la escuela en interacción armónica, participativa y colaborativa entre alumnos, autoridades, docentes y madres, padres de familia o tutores, para favorecer el máximo logro de aprendizaje.   + Cuestionario de actitudes   + Escala HSE (por definir si se utilizará) * Acerca de la Evaluación Diagnóstica   + Nota general: Se busca que sea innovadora, en tanto que no hay consecuencias asociadas a la misma y “no hay pierde si se caen los instrumentos”. Su única función es la identificación de fortalezas y debilidades)   + Prueba objetivo   + Evaluación y reflexión sobre el trabajo de los alumnos (Expediente / Portafolio) - A calificar con rúbrica   + Encuesta de percepciones a directores y/o padres (No se incluyen alumnos)   + Escala HSE   + La coordinadora Ruth propone aplicar un curso, pero la mesa descarta la idea. * Acerca de la Promoción Horizontal:   + Como requisito para participar se considera el haber participado en la Evaluación Diagnóstica.     - Por tanto NO pueden considerarse elementos ya incluidos en la Evaluación Diagnóstica, en tanto que esta es un requisito   + Hasta el momento se cuenta con dos propuestas tentativas:     - Opción A   + Prueba objetiva   + Resultados de las pruebas de los alumnos   + Evaluación de pares del desempeño   + Participación en oferta de formación continua.     - Opción B   + Filtro 1: Proyecto de clase (Respuesta construida)     - Como parte del Proyecto de clase (Intervención y Mejora) se piensa solicitar la presentación de casos/alumnos. Evaluando: Criterios de selección de estos estudiantes, propuesta de intervención y reporte de resultados alcanzados (tanto en términos de conocimientos como de actitudes)     - Se descartan los participantes que copien sus proyectos.     - Se espera descartar al 50% de los participantes con este primer filtro.   + Filtro 2: Observación en clase.     - Videos     - Es necesario definir si esta sería revisada por pares, o por un comité externo (para prever arreglos.entre pares)     - Se propone considerar la posibilidad de contar para la calificación tanto las calificaciones dadas a los pares, como la calificación obtenida.   + Filtro 3: Entrevista con comité.     - Idealmente, se espera que sólamente el 20% de los participantes lleguen a esta tercera fase.   + Consideraciones generales sobre la Opción B     - Los Filtros 2 y 3 (Observación de clase y Entrevista) se realizarían hasta el 2021.     - Para disminuir el número de sustentantes que lleguen a los Filtros 2 y 3 se sugiere que no solo sea requisito presentar la Evaluación Diagnóstica, sino que la puntuación obtenida cuente y sea sumativa     - Es imperante que la relación con la práctica docente sea clara y no se reproduzcan los sesgos y errores que ya demostraron fallar.     - Se piensa contar con un tercero especializado para la calificación de los elementos aquí contemplados. * Promoción HSM (Horas Semanales)   + Por ahora, la asignación de horas semanales adicionales se considera un incentivo temporal.   + Propuesta actual:     - Lista ordenada de las evaluaciones de desempeño presentadas (prelación, actualmente se tienen los resultados de 16, 17 y 18). Quienes se hayan evaluado en el 17 y 18, todavía tienen derecho a competir por horas adicionales en el siguiente ciclo escolar.     - Alternativa: incluir una nota que señale que este proceso no será realizado hasta el siguiente año.   + Propuestas recuperadas durante la reunión:     - Se descarta el uso de la Evaluación diagnóstica dada la discrepancia en sus finalidades.     - Aplicar los mismos instrumentos de Promoción vertical con un punto de corte distinto.     - Aplicar una prueba objetiva y ampliar la vigencia de la lista de prelación a 3 años para que entre como parte del proceso de promoción vertical (con un instrumento distinto, específico a la materia y especialidad del mismo). * Reconocimiento a Tutores y AT   + Selección por requisitos     - Se revisa con comité de revisión mediante fichas técnicas.   + En aplicaciones futuras, se planea solicitar la Evaluación Diagnóstica como requisito. * Reconocimiento ATP   + Selección por requisitos     - Se revisa con comité de revisión.   + Haber obtenido al menos “Suficiente” en la evaluación del desempeño.   + En aplicaciones futuras se tiene planeado instaurar un programa de certificación para Tutores, AT y ATP.     - "Certificación de competencias y habilidades”     - La Comisión Nacional de Mejora Continua definirá quiénes son las instituciones que podrán emitir estas certificaciones. * Reconocimiento beca comisión   + No se implementará este año, pero se requiere planear una certificación para el siguiente año. * Disposiciones generales: * Es importante identificar qué aspectos de los criterios e indicadores pueden ser capturados por cada instrumento propuesto. * Es vital identificar el sentido de cada proceso, de manera que se puedan elegir los instrumentos más apropiados. * El HSE debe permitir identificar elementos asociados con una gran preocupación social.   + No se contempla necesariamente la retroalimentación individual. Puede bastar con presentar patrones generales en la población. * Los procesos de promoción no son excluyentes entre sí. De hecho, si por promoción horizontal se consigue un incentivo, este acompaña al candidato si consigue aprobar la promoción vertical también. * Es de vital importancia identificar cuáles son los tipos de instrumentos que mejor funcionan para la evaluación de los distintos componentes asociados a cada proceso de selección. |
| Discusión en torno a la pertinencia de aplicar Evaluaciones de Contexto | * El Dr. Ramsés no pudo asistir a la reunión por motivos de fuerza mayor. Queda pendiente la presentación de los resultados recuperados del cuestionario de contexto aplicado previamente por el antiguo Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. * Se acuerda la importancia de que toda evaluación de contexto propuesta debe poder ser contrastada con otros instrumentos e indicadores ya vigentes. * Se identifica como objetivo central la identificación de las características y elementos asociados a los distintos contextos y localidades del país. * Se reconoce la extrema complejidad asociada con la elaboración de un buen instrumento de contexto. * En cuanto a la atención de las necesidades asociadas con los distintos contextos:   + Se rechaza tajantemente el manejo de distintos Puntos de Corte . Se manda un mensaje inapropiado.   + Se sugiere que, desde los lineamientos emitidos para el reconocimiento de directivos y docentes, se incluya un apartado específicamente dirigido a los contextos vulnerables, (e.g. escuelas en contexto de violencia), invitándoles a participar en programas o proyectos orientados a fortalecer la convivencia escolar (mismos que deberían ser coordinados por las autoridades educativas). * La coordinadora Ruth sugiere recopilar datos recopilados por el INEGI y no preguntar a los sustentantes. * Las evaluaciones de contexto deberán realizarse paralelas a los procesos de promoción horizontal o para la Evaluación Diagnóstica.   + Hacerlos en Admisión o en Promoción Vertical no tendría sentido en tanto que, dado que ambos procesos implican el movimiento de los candidatos, no se sabría dónde quedaría la información. * Es necesario identificar qué se tiene que identificar como parte de la evaluación de contexto y cuáles serían los niveles de desagregación (zona, centro de trabajo, etc), de manera que la información obtenida pueda cruzarse con los resultados de las evaluaciones. * El Lic. Deseano puntualiza que el contexto debe entenderse en tres grandes ámbitos: El aula, la escuela y la comunidad escolar, y debe abarcar tanto la diversidad intrínseca a las características de estos tres niveles como al contenido (por ejemplo, evaluar si hay aspectos del currículum que deberían definirse regionalmente. . * De acuerdo a la experiencia pasada, no bastó desagregar los instrumentos de desempeño para cada población o tipo de servicio, eso no garantiza que los maestros se sientan representados. Sólo la Etapa 2 permitía apreciar hasta cierto grado la variabilidad asociada al contexto de cada docente.   + El contexto regional y local debe verse reflejado en las convocatorias.   + Que no sólamente en promoción horizontal sea evidente su recuperación. Es importante que en otros momentos también se haga explícita la recuperación de las características propias del contexto de cada participante. * Lo importante es que esta diferenciación se refleje en el contenido y no en la mera identificación de distintas composiciones de grupos. Como ejemplo, se cita el caso de las escuelas multigrado. No interesa, para fines del sistema de apreciación de la carrera de los docentes, identificar las discrepancias intrínsecas a la gestión de la escuela, sino a reconocer las discrepancias en las condiciones de trabajo (clima organizacional) |
| Traducción y adaptación del instrumento para la evaluación de HSE | * Se presentan los avances correspondientes a la traducción y adaptación del instrumento para la evaluación de las HSE.   + Se presenta una adaptación por figura de cada uno de los ítems traducidos.     - Se solicita el acceso al ítem original en inglés. * Se señala la importancia de no alterar la estructura interna del instrumento.   + Es importante que las adaptaciones sugeridas sean lo más fieles posible al contenido original del instrumento.   + Es importante evitar en la medida posible, eliminar ítems que comprometan la estructura factorial del instrumento |
| Integración del glosario | * La coordinadora del grupo externo Ruth, presenta a la mesa el avance alcanzado durante la semana en la conformación del Glosario.   + Se espera que el Glosario sirva a la futura conformación de las Guías y otras disposiciones a publicar. |
| Avance en la propuesta para validación de criterios con grupos focales | * La coordinadora Ruth en conjunto con la Mtra. Luz Elena presentan los avances alcanzados en materia del formato elaborado para guiar el trabajo con los grupos focales. * Se enfatiza que el objetivo principal a cubrir durante el trabajo con grupos focales es la revisión de la claridad y congruencia de los indicadores y criterios. * La Mtra. Olga comenta que se tiene planeado contar con la participación de 12 integrantes por cada grupo focal. * El Lic. Deseano menciona que ya hay un grupo de trabajo interno que se encuentra trabajando en pos de la elaboración del formato de revisión. Solicita que el equipo externo comparta sus avances para que ambas propuestas puedan nutrirse entre sí. |
| **Acuerdos** | |
| 1. Se afinan y comunicarán los detalles referentes a los momentos clave de colaboración de acuerdo al calendario, a fin de que tanto el equipo externo como el personal de la Unidad, tengan claridad sobre las fechas en que deberán entregarse todos los avances y productos requeridos en cumplimiento con lo establecido en la Ley. 2. Se continuará trabajando en la adaptación de los ítems traducidos del instrumento para la evaluación de las HSE. Se presentará la adaptación diferenciada para las figuras de Docente/Técnico Docente, Directores y Supervisores, incluyendo en la propuesta el ítem original (en inglés). 3. Se continuará desarrollando el glosario de términos clave, a fin de que este pueda recuperarse más adelante y aportar a la publicación de los lineamientos, disposiciones, guías y convocatorias. 4. Se compartirá con la Unidad el formato preparado para la revisión de los criterios e indicadores, a fin de que este pueda contrastarse y aportar a la construcción del Formato final, en conjunto con lo ya trabajado de manera interna en la Secretaría. | |

La sesión se clausuró a las 14:15 horas.