**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 | - Se analizaron los aspectos que, de conformidad al calendario, tienen prioridad para el intercambio de información. Asimismo, identificar los momentos y actividades en las que se requerirá la contratación de un tercero especializado.  – Con relación a la definición de Perfiles, criterios e indicadores, se informa que el trabajo con grupos focales se llevará a cabo en la segunda semana de noviembre.  La publicación de los documentos normativos se llevará a cabo de conformidad a lo siguiente: 6 de diciembre de las disposiciones generales de los procesos de selección para la admisión y promoción a funciones directivas o de supervisión. Y el 13 de diciembre las disposiciones específicas (Mecanismos y procedimientos) de los procesos anteriomente señalados  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 promoción.  Sobre los elementos administrativos:  El pre-registro y registro de los participantes considera elementos multifactoriales NO contenidos en el SIDAP.   * + El pre-registro 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. Deceano 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 (auto contenido y auto regulado).  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. Deceano señala la importancia de tener presentes enlos procesos (Promoción horizontal, promoción por horas semanales, evaluación diagnóstica, etc.) |
| Actualización sobre el sistema de apreciación | La coordinadora del equipo externo presentó al grupo de trabajo el documentoresumen ejecutivo de los elementos principales que deben componer y caracterizar al Sistema de Apreciación.  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. Aun 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 definida enla Ley de la Comisión de Mejora Continua de la Educación**. Ambos están al mismo nivel y la operación de este procesose encuentra bajo la responsabilidad de la Unidad del Sistema.   + 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. Deceano 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. | Se inicia con la esquematización de, las herramientas de evaluación que se utilizarán para cada uno de los procesos de selección y la evaluación diagnóstica. **Se adjunta cuadro trabajado en este punto.** |
| Discusión en torno a la pertinencia de aplicar Evaluaciones de Contexto | 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 señala 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 relación a las estrategias que deben adoptarse para atender en las valoraciones la las necesidades de los distintos contexto, se reflexiona en torno a que el considerar puntos de corte diferenciados, no resuelve la tarea encomendada.:   * + .   + Se sugiere que, desde los lineamientos emitidos para el reconocimiento de directivos y docentes, se incluya un apartado específicamente dirigido a los contextos vulnerables, (ej. 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 del Equipo externo sugiere pensar la posibilidad de tener datos reportadospor 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. Deceano 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...  La Mtra. Isaura Prieto, comenta que de acuerdo a la experiencia pasada, no bastó desagregar los instrumentos de la Evaluación 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. En ese sentido:   * + El contexto regional y local debe verse reflejado en las convocatorias.   + . Es importante que las características propias del contexto se haga explícita   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 por figura de cada uno de los ítems traducidos.  Se acerda que enla siguiente revisión se pueda tener accesoal 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 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 Guevara en conjunto con la Mtra. Luz Elena Aceff 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.  Olga Malvaez comenta que se tiene planeado contar con la participación de 12 integrantes por cada grupo focal.  El Lic. Deceano 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.

**ANEXO.** Cuadro trabajado en la reunión del martes 22 de octubre; identificación de instrumentos de evaluación a utilizar a lo largo de los distintos Procesos de Selección (**Figura: Docente**)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **PROCESO DE SELECCIÓN** | **Instrumento de evaluación 1** | **Instrumento de evaluación 2** | **Instrumento de evaluación 3** | **Instrumento de evaluación 4** |
| Admisión | Prueba objetiva (Examen) | Acreditación del curso de Inducción |  |  |
| Promoción vertical | Prueba objetiva | Cuestionario de actitudes | Encuesta de percepción (pares, padres y alumnos) | Cuestionario HSE  **Por definir.** |
| Evaluación diagnóstica | Prueba objetiva  (Examen) | Evaluación y reflexión a partir del trabajo de los alumnos | Encuesta de percepción  (directores y padres) | Cuestionario HSE |
| Promoción horizontal  *(Opción A)* | Prueba objetiva  (Examen) | Resultados de las pruebas de los alumnos | Evaluación de pares | Participación en ofertas de formación continua |
| Promoción horizontal  *(Opción B)* | Proyecto de intervención y mejora de alumnos | Observación de clase, a evaluar entre pares externos | Entrevista con comité |  |
| Promoción por HSM\* | Equivalente a la promoción vertical | Equivalente a la promoción vertical | Equivalente a la promoción vertical |  |
| Reconocimiento. Tutores, AT y ATP\*\* | Certificación de competencias (a partir del ciclo 2021-2022) |  |  |  |
| \* Aplica para ciclo escolar 2020-2021: Lista ordenada de personal que cubre el perfil y selección de acuerdo a perfil de no existir lista ordenada.  \*\* Selección por requisitos, por comité de revisión en Tutores y AT, más al menos suficiente en evaluación del desempeño en el caso de ATP | | | | |