

CICLO ESCOLAR 2016-2017

E

TAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS.

PROCESO DE EVALUACIÓN DEL

DESEMPEÑO DEL PERSONAL CON FUNCIONES DE

DIRECCIÓN Y DE SUPERVISIÓN.

EDUCACIÓN BÁSICA

23 de Febrero 2016

CICLO ESCOLAR 2016-2017



E

TAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS.

PROCESO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL CON FUNCIONES DE
DIRECCIÓN Y DE SUPERVISIÓN.

EDUCACIÓN BÁSICA

Secretaría de Educación Pública

Aurelio Nuño Mayer

Subsecretaría de Educación Básica

Javier Treviño Cantú

**Subsecretaría de Planeación, Evaluación
y Coordinación**

Otto Granados Roldán

Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente

Ramiro Álvarez Retana

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Índice

Introducción	7	Descripción general del proceso y las etapas de la Evaluación del Desempeño del personal con funciones de supervisión	16
Propósitos	7		
Características de la Evaluación del Desempeño	8		
Consideraciones para la Evaluación del Desempeño	8		
Descripción general del proceso y las etapas de la Evaluación del Desempeño del personal con funciones de dirección	9	Etapa 1. Expediente de evidencias de la función de supervisión	
Etapa 1. Expediente de evidencias de la función de dirección		Etapa 2. Examen de conocimientos y habilidades de las funciones de supervisión	
Etapa 2. Examen de conocimientos y habilidades directivas		Etapa 3. Plan de trabajo	
Etapa 3. Ruta de mejora argumentada		Descripción de los Aspectos a evaluar en el desempeño de la función de supervisión. Educación Básica	18
Descripción de los Aspectos a evaluar en el desempeño de la funciones de dirección. Educación Básica	11	Tabla de aspectos a evaluar	19
Tabla de aspectos a evaluar	12	Descripción de los métodos e instrumentos de evaluación para el personal con funciones de supervisión	20
Descripción de los métodos e instrumentos de evaluación para el personal con funciones de dirección	13	1. Expediente de evidencias de la función de supervisión.	20
1. Expediente de evidencias de la función de dirección	13	2. Examen de conocimientos y habilidades de la función de supervisión	21
2. Examen de conocimientos y habilidades directivas	14	3. Plan de trabajo argumentado	22
3. Ruta de mejora argumentada	15		

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Introducción

La Evaluación del Desempeño del personal con funciones de dirección y de supervisión deberá contribuir al fortalecimiento de su función, a través de información que les permita retroalimentarse para mejorar su quehacer profesional, así como para orientar las políticas de formación continua dirigidas a estos actores educativos en servicio.

La escuela, como una unidad educativa, tiene la misión de ofrecer a las niñas, niños y adolescentes que asisten a ella un servicio educativo de calidad que mejore continuamente. En este sentido, el papel del personal con funciones de dirección y de supervisión resulta fundamental, porque de su coordinación, su capacidad de liderazgo y gestión en general, depende en buena medida el adecuado funcionamiento de un centro escolar.

La Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) plantea en el Artículo 52 que la Evaluación del Desempeño es obligatoria para personal con funciones de dirección y de supervisión, y que se realizará por lo menos cada cuatro años.

Propósitos

La Evaluación del Desempeño del personal con funciones de dirección y de supervisión tiene como propósitos:

- Valorar el desempeño del personal con funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica para garantizar un nivel de suficiencia en quienes ejercen estas funciones y garantizar de esta manera un servicio educativo de calidad para niñas, niños y adolescentes.
- Identificar necesidades de formación del personal con funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica, que permita generar acciones sistemáticas de formación continua, tutoría y asistencia técnica dirigidas a mejorar el desempeño en su función y apoyar su desarrollo profesional.
- Regular la función del director, coordinador de actividades, jefe de sector, supervisor y jefe de enseñanza en la medida en que la Evaluación del Desempeño servirá de base para definir los procesos de Promoción en estas funciones y de Reconocimiento profesional del personal con funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica.



ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Características de la Evaluación del Desempeño

Con la finalidad de que la Evaluación del Desempeño del personal con funciones de dirección y de supervisión contribuya de manera efectiva al logro de estos propósitos debe ser:

- **Una evaluación de carácter formativo.** La Evaluación del Desempeño debe identificar logros y áreas de oportunidad de los directores, coordinadores de actividades, jefes de sector, supervisores y jefes de enseñanza en servicio, con la finalidad, por un lado, de revelarles aspectos clave que deben fortalecer en su labor, y por otro lado, mejorar sus prácticas mediante acciones de formación continua, tutoría y asistencia técnica necesarias que les permitan ubicar sus avances a lo largo de su trayectoria profesional.
- **Una evaluación que reconozca los conocimientos y habilidades del personal con funciones de dirección y de supervisión en servicio.** La Evaluación del Desempeño debe reconocer los saberes y la experiencia adquirida por estas figuras a lo largo de su trayectoria profesional y, además, identificar los rasgos fundamentales del ejercicio de su función en Educación Básica.
- **Una evaluación que recupere información sobre las condiciones en que labora el personal con funciones de dirección y de supervisión en servicio.** La Evaluación del Desempeño de estas figuras debe considerar el contexto sociocultural y las condiciones específicas de la escuela o zona escolar en que desarrollan su práctica profesional de manera cotidiana.

Consideraciones para la Evaluación del Desempeño

Para garantizar una Evaluación del Desempeño del personal con funciones de dirección y de supervisión, transparente, justa y equitativa, ésta considera:

- **El Perfil, los parámetros e indicadores de desempeño del personal con funciones de dirección y de supervisión** autorizados por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), como referente para la práctica profesional de los directores, coordinadores de actividades, jefes de sector, supervisores y jefes de enseñanza a lo largo de su trayecto en la Educación Básica.
- **La política educativa dirigida a la Educación Básica**, que señala los aspectos sustanciales a ser considerados en la Evaluación del Desempeño del personal con funciones de dirección y de supervisión.

Para el personal con funciones de dirección los aspectos principales a evaluar serán: la planeación, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para el funcionamiento de las escuelas con el marco jurídico y administrativo aplicable; la generación de un ambiente escolar conducente al aprendizaje; la organización, apoyo y motivación del personal docente; la realización de tareas administrativas, la dirección de procesos de mejora continua y la promoción de la comunicación entre la escuela, la familia y la comunidad.

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Para el personal con funciones de supervisión los aspectos principales a evaluar serán: el seguimiento al cumplimiento de las normas y técnicas aplicables; el apoyo y asesoría a las escuelas; la promoción de la comunicación y el desarrollo de las funciones necesarias para la debida operación de los centros educativos.

- **Los diferentes niveles, modalidades y tipos de servicio educativo** en los que se desempeña el personal con funciones de dirección y de supervisión de Educación Básica, que dan cuenta de las particularidades en que se inscribe su función y de la importancia de atender de manera específica cada uno de los centros educativos considerando su organización, operación, la población y el contexto en el que se ubican.

Por ejemplo, para los directores de Educación Preescolar, organizar, administrar y ejercer el liderazgo de una escuela de pequeñas dimensiones con pocos docentes, supone distintas demandas a las que se tendría que realizar en una escuela de grandes proporciones con numerosos docentes en Educación Secundaria.

Descripción general del proceso y las etapas de la Evaluación del Desempeño del personal con funciones de dirección

Con la intención de atender los propósitos, características y condiciones en que se desarrolla la Evaluación del Desempeño del personal con funciones de dirección: directores y coordinadores de actividades académicas, la Secretaría de Educación Pública (SEP), en vinculación con el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), establecieron las siguientes etapas, entendidas como los momentos secuenciales en que se llevará a cabo este proceso de evaluación para el personal con funciones de dirección las cuales están asociadas a la aplicación de diversos instrumentos:

Etapas 1. Expediente de evidencias de la función de dirección

Etapas 2. Examen de conocimientos y habilidades directivas

Etapas 3. Ruta de mejora argumentada

Para sustentar las distintas etapas del proceso de evaluación se contará con guías de estudio que orienten al personal con funciones de dirección sobre el proceso de aplicación, el contenido de los instrumentos, así como la bibliografía de consulta. Para la **Etapas 2. Examen de conocimientos y habilidades directivas**, las guías de estudio tendrán ejemplos de los tipos de reactivos que contendrán esos exámenes.

A continuación se describen de manera general estas etapas:

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Etapa 1. Expediente de evidencias de la función de dirección

La actividad cotidiana del personal con funciones de dirección: directores y coordinadores de actividades, es fundamental para un adecuado funcionamiento de la escuela ya que estas actividades requieren de acciones de coordinación, gestión y liderazgo que involucran la participación del colectivo escolar, las familias y la comunidad.

En esta etapa el personal con funciones de dirección recopilará algunos documentos producidos a partir de su gestión y coordinación como evidencia del ejercicio de su función directiva.

Estas evidencias serán analizadas y explicadas por el director o coordinador de actividades, como parte de la reflexión que hacen de los resultados de su gestión en la escuela.

Etapa 2. Examen de conocimientos y habilidades directivas

La Evaluación del Desempeño del personal con funciones de dirección dará cuenta, entre otros elementos, de la capacidad y habilidad para afrontar y resolver con éxito diversas situaciones de la práctica profesional. La aplicación de un examen basado en casos dará cuenta de los conocimientos y habilidades que pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica escolar y de gestión, basadas en situaciones reales y contextualizadas para facilitar su comprensión.

Etapa 3. Ruta de mejora argumentada

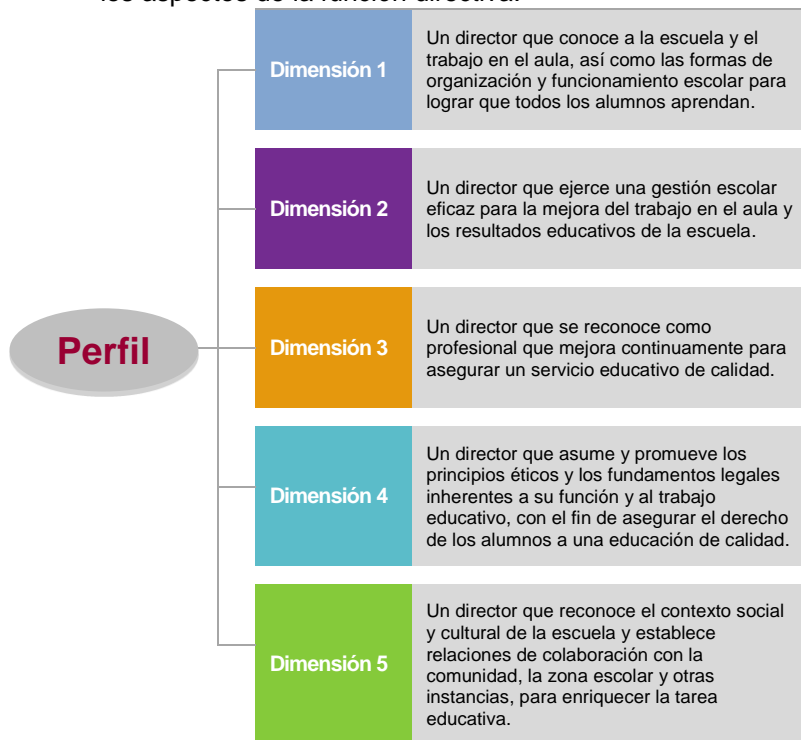
El adecuado funcionamiento de una escuela depende en buena medida del diagnóstico y la planeación de las acciones que se realizarán a lo largo del ciclo escolar para propiciar un proceso de mejora continua; los directores de las escuelas son quienes coordinan y orientan la Ruta de mejora en el Consejo Técnico Escolar, mientras que los coordinadores de actividades participan desde su función en la construcción de la Ruta de mejora. En este sentido, el personal con funciones de dirección da seguimiento y evalúa los resultados de la Ruta de mejora desde cada uno de sus ámbitos de acción.

En esta etapa del proceso de Evaluación del Desempeño, los directores y los coordinadores de actividades dan muestra de su capacidad para construir una Ruta de mejora, en la que se identifiquen claramente las prioridades de la escuela, así como una propuesta de acciones para atenderlas y evaluar sus resultados. Los directores y coordinadores de actividades también elaborarán un escrito en el que analicen, justifiquen, sustenten y den sentido a las acciones elegidas para atender las prioridades de la escuela.

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Descripción de los Aspectos a evaluar en el desempeño de la funciones de dirección. Educación Básica

La Evaluación del Desempeño de la función directiva tiene como referente el *Perfil, Parámetros e Indicadores para el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en Educación Básica*, aprobados por el INEE. Dicho perfil está constituido por cinco dimensiones en las que se consideran los aspectos de la función directiva.



En la siguiente tabla se muestran como ejemplo los Aspectos a evaluar del perfil del Director de Educación Primaria. Esta tabla es indicativa y sirve de referencia para el trabajo con los cuerpos colegiados que definen las tablas correspondientes al personal con función de dirección.

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Perfil, Parámetros e Indicadores para el personal con funciones de Dirección	Expediente de evidencias de la función de Dirección	Examen de conocimientos y habilidades directivas	Ruta de mejora argumentada
DIMENSIÓN 1. Un director que conoce la escuela y el trabajo en el aula, así como las formas de organización y funcionamiento escolar para lograr que todos los alumnos aprendan	No se abordan en el instrumento.	En el instrumento se abordan los indicadores: 1.1.1, 1.1.2, 1.2.1, 1.2.3, 1.2.5, 1.3.1, 1.3.3, 1.4.1.	En el instrumento se abordan los indicadores: 1.2.2, 1.2.4.
1.1 Explica la tarea fundamental de la escuela. 1.2 Explica los rasgos de la organización y el funcionamiento de una escuela eficaz. 1.3 Explica los componentes del currículo y su relación con el aprendizaje de los alumnos. 1.4 Explica elementos del trabajo en el aula y las prácticas docentes.			
DIMENSIÓN 2. Un director que ejerce una gestión escolar eficaz para la mejora del trabajo en el aula y los resultados educativos de la escuela	En el instrumento se abordan los indicadores: 2.1.3, 2.3.1, 2.3.2.	En el instrumento se abordan los indicadores: 2.3.3, 2.4.2, 2.6.2, 2.6.3	En el instrumento se abordan los indicadores: 2.1.1, 2.1.6, 2.2.3, 2.3.4, 2.3.5.
2.1 Realiza acciones para organizar el trabajo de la escuela y mejorar los resultados educativos. 2.2 Establece estrategias para asegurar la Normalidad Mínima de Operación Escolar. 2.3 Realiza acciones para la mejora escolar y la calidad de los aprendizajes de los alumnos. 2.4 Gestiona la mejora de las prácticas docentes y el logro de los aprendizajes en los alumnos. 2.5 Construye ambientes de trabajo en la escuela donde es posible que todos aprendan. 2.6 Gestiona los recursos, espacios físicos y materiales para el funcionamiento de la escuela.			
DIMENSIÓN 3. Un director que se reconoce como profesional que mejora continuamente para asegurar un servicio educativo de calidad	En el instrumento se abordan los indicadores: 3.1.1 y 3.3.2.	En el instrumento se aborda el indicador: 3.1.3.	No se abordan en el instrumento.
3.1 Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica profesional como medio para mejorarla. 3.2 Selecciona estrategias de estudio y de aprendizaje para su desarrollo profesional. 3.3 Utiliza diferentes medios para enriquecer su desarrollo profesional.			
DIMENSIÓN 4. Un director que asume y promueve los principios éticos y los fundamentos legales inherentes a su función y al trabajo educativo, con el fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad	No se abordan en el instrumento.	En el instrumento se abordan los indicadores: 4.1.2, 4.1.5, 4.1.6, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.5, 4.3.2, 4.4.1, 4.4.3, 4.4.4.	En el instrumento se aborda el indicador: 4.1.8
4.1 Considera los principios filosóficos, los fundamentos legales y las finalidades de la educación pública mexicana en el ejercicio de su función directiva. 4.2 Gestiona ambientes favorables para el aprendizaje, la sana convivencia y la inclusión educativa. 4.3 Demuestra las habilidades y actitudes requeridas para la función directiva. 4.4 Considera en su acción directiva la integridad y seguridad de los alumnos en el aula y en la escuela.			
DIMENSIÓN 5. Un director que reconoce el contexto social y cultural de la escuela y establece relaciones de colaboración con la comunidad, la zona escolar y otras instancias para enriquecer la tarea educativa	En el instrumento se aborda el indicador: 5.2.4.	En el instrumento se abordan los indicadores: 5.1.2 y 5.3.2.	En el instrumento se abordan los indicadores 5.2.1, 5.2.5, 5.3.3
5.1 Considera la diversidad cultural y lingüística de la comunidad y su vínculo con la tarea educativa de la escuela. 5.2 Gestiona la colaboración de las familias, de la comunidad y de otras instituciones en la tarea educativa de la escuela. 5.3 Aporta estrategias al funcionamiento eficaz de la zona escolar y el trabajo con otros directivos.			

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Descripción de los métodos e instrumentos de evaluación para el personal con funciones de dirección

Los métodos aluden a la forma en que se evaluarán mediante un conjunto de instrumentos, los aspectos contenidos en el *Perfil, Parámetros e Indicadores del Desempeño para Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en Educación Básica*.

A continuación se describen de manera general los instrumentos que se utilizarán en el proceso de Evaluación del Desempeño del personal con funciones de dirección.

1. Expediente de evidencias de la función de dirección

Características

El expediente de evidencias de la función de dirección es una muestra de documentos que se producen durante el ciclo escolar como resultado de la gestión del director o del coordinador de actividades en el Consejo Técnico Escolar y en el Consejo Escolar de Participación Social, así como los datos estadísticos de los resultados educativos de la escuela. La información contenida en este expediente permitirá al personal con funciones de dirección elaborar una argumentación que será evaluada mediante Rúbricas, por evaluadores certificados por el INEE.

Propósito

Evaluar el resultado del análisis y la reflexión que el personal con funciones de dirección hace de la información contenida en el expediente como evidencia de su gestión, a partir de argumentar las decisiones y acciones que toma en el ejercicio de su función.

Estructura

El personal con funciones de dirección seleccionará cinco evidencias: una evidencia de los resultados educativos de sus escuela referidos al ciclo escolar anterior, dos evidencias del Consejo Técnico Escolar y dos evidencias de las acciones realizadas en el Consejo Escolar de Participación Social.

Las características de las evidencias, el tipo de ejemplos y su extensión se describirán en las guías de estudio correspondientes.

Las evidencias se subirán a la plataforma digital diseñada para tal efecto disponible en <http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx>, y estarán acompañadas de una descripción y contextualización básica.

A partir de las evidencias recopiladas, el personal con funciones de dirección hará una argumentación por escrito considerando una guía de preguntas que permitan la reflexión sobre el ejercicio de su función directiva, la gestión escolar y el trabajo colegiado que es deseable en la escuela.

La argumentación que se haga a partir de las evidencias del personal con funciones de dirección contendrá los siguientes elementos:

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

1. Resultados educativos de su escuela referidos al ciclo escolar 2015-2016
 - Índices de reprobación
 - Deserción
 - Eficiencia terminal
 - Rezago educativo
2. Consejo Técnico Escolar
 - Acciones acordadas al inicio del ciclo escolar 2015-2016
 - Grado de avance hasta el cuarto bimestre del ciclo escolar 2015-2016
3. Consejo Escolar de Participación Social
 - Acciones acordadas en la primera sesión del ciclo escolar 2015-2016
 - Grado de avance en la segunda sesión del ciclo escolar 2015-2016
4. Análisis de los resultados de la gestión de dirección
 - Alcance de los objetivos
 - Problemas enfrentados y decisiones tomadas para atenderlos

Para la evaluación del texto de análisis de las evidencias se utilizará como instrumento una Rúbrica que contemple criterios que den cuenta del análisis puntual del contexto educativo, los resultados de la gestión directiva, su liderazgo y el trabajo colegiado que es deseable en la escuela.

Es necesario destacar que la extensión y cantidad de evidencias es importante, pero el texto de análisis es lo que será objeto de evaluación.

Proceso de aplicación

Recopilación de información: El personal con funciones de dirección subirá a la plataforma, que se habilitará para tal efecto, una muestra de los documentos que se generan como resultado de su gestión en la escuela, evidencia de su función, y elaborará el texto de análisis correspondiente apoyado en una serie de preguntas en formato abierto y cerrado denominadas enunciados guía.

Evaluación del texto de análisis de evidencias: Una vez recopilada la información necesaria, en un segundo momento, evaluadores certificados por el INEE revisarán los textos de análisis. Para la evaluación de dichos textos, se utilizará como instrumento una Rúbrica que contemple criterios que dan cuenta de la función directiva.

2. Examen de conocimientos y habilidades directivas

Características

El examen se constituirá con situaciones escolares de la vida real, con planteamientos a resolver. Se trata de un instrumento estandarizado y autoadministrable, con al menos 100 reactivos, supervisado por un aplicador.

Propósito

Evaluar los conocimientos y competencias que el personal con funciones de dirección pone en juego para propiciar el adecuado funcionamiento de la escuela, al coordinar, gestionar y ejercer un liderazgo en los procesos de mejora continua a partir de la resolución de situaciones hipotéticas de la práctica escolar y de gestión, contextualizadas a través de casos.

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Estructura

El examen se conformará de casos y de reactivos independientes. Un caso está integrado por:

- **Narrativa**

Texto que incluye un escenario o contexto genérico, referido a una situación escolar con personajes y sucesos en los que se presentan datos y se describen procesos.

- **Tareas evaluativas**

Reactivos asociados al texto de la narrativa. Las tareas involucran los conocimientos y las competencias que el personal con funciones de dirección utiliza en su trabajo cotidiano, mediante la descripción, la explicación y la argumentación para resolver los retos planteados en los casos.

Proceso de aplicación

El personal con funciones de dirección, acudirá el día de la aplicación a la sede designada y resolverá las tareas evaluativas asociadas a los casos. El tiempo estimado de aplicación es de 4 horas.

3. Ruta de mejora argumentada

Características

Consiste en una Ruta de mejora como muestra del ejercicio cotidiano de su práctica directiva. El personal con funciones de dirección, elaborará una argumentación sobre la Ruta de

mejora: en sus objetivos, estructura, contenido y resultados esperados. Tanto la Ruta de mejora como la fundamentación de las acciones para desarrollarla, serán evaluadas mediante Rúbricas por evaluadores certificados por el INEE.

Propósito

Evaluar la argumentación del personal con funciones de dirección sobre las prioridades que establecen para propiciar la mejora continua de la escuela; así como la reflexión sobre los efectos que esperan producir en los aprendizajes de los alumnos. El contenido y la estructura de la Ruta de mejora elaborada, así como el diagnóstico y la descripción del contexto interno y externo de la escuela, serán también motivo de evaluación.

Estructura

El personal con funciones de dirección, diseñará una Ruta de mejora a partir de una problemática que se le plantee de acuerdo al nivel educativo en el que se desempeña, con el formato dispuesto para tal efecto en la plataforma.

La problemática a ser atendida en la Ruta de mejora será de carácter general y estará acompañada de información que apoye al director y al coordinador de actividades en la descripción del contexto y la elaboración del diagnóstico de la escuela.

Una vez concluida la Ruta de mejora y a partir de una guía de preguntas dispuesta en la plataforma, el personal con funciones de dirección, argumentará por escrito el sustento y los efectos esperados de su intervención directiva.

Los rubros que integran la estructura de la Ruta de mejora a elaborar son:

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

- Descripción del contexto interno y externo de la escuela.
- Diagnóstico de la escuela.
- Prioridades y metas establecidas en el plantel.
- Acciones para atender las prioridades.
- Acciones para el seguimiento de las prioridades.
- Estrategia para la evaluación de los resultados de la gestión directiva.

La argumentación que se haga a partir del análisis de la Ruta de mejora elaborada contendrá los elementos anteriores.

Para la evaluación de la argumentación de la Ruta de mejora argumentada se utilizará como instrumento una Rúbrica que contemple criterios que den cuenta de la reflexión del personal con funciones de dirección hace sobre la ruta de mejora elaborada, su justificación y sustento.

Las Rúbricas para evaluar la argumentación de la Ruta de mejora abordarán los mismos elementos que la argumentación.

Proceso de aplicación

El personal con funciones de dirección, se presentará en la sede de aplicación el día de la evaluación y diseñará una Ruta de mejora que argumentará a partir de las metas que se propone alcanzar, en el formato dispuesto para tal efecto en la plataforma. El tiempo estimado para esta tarea es de 4 horas.

Descripción general del proceso y las etapas de la Evaluación del Desempeño del personal con funciones de supervisión

Con la intención de atender los propósitos, características y condiciones en que se desarrolla la Evaluación del Desempeño del personal con funciones de supervisión: supervisores, jefes de sector y jefes de enseñanza, la Secretaría de Educación Pública (SEP), en vinculación con el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), establecieron las siguientes etapas, entendidas como los momentos secuenciales en que se llevará a cabo este proceso de evaluación para el personal con funciones de supervisión, las cuales están asociadas a la aplicación de diversos instrumentos:

Etapa 1. Expediente de evidencias de la función de supervisión

Etapa 2. Examen de conocimientos y habilidades de la función de supervisión

Etapa 3. Plan de trabajo argumentado

Para sustentar las distintas etapas del proceso de evaluación se contará con guías de estudio que orienten al personal con funciones de supervisión sobre el proceso de aplicación, el contenido de los instrumentos, así como la bibliografía de consulta. Para la **Etapa 2. Examen de conocimientos y habilidades de la función de supervisión**, las guías de estudio tendrán ejemplos de los tipos de reactivos que contendrá este examen.

A continuación se describen de manera general estas etapas:

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Etapa 1. Expediente de evidencias de la función de supervisión

La actividad cotidiana del personal con funciones de supervisión, jefes de sector y jefes de enseñanza, es fundamental para un adecuado funcionamiento de las escuelas, las actividades que este personal con funciones de supervisión requieren de acciones de coordinación, gestión y liderazgo que involucran la participación de los colectivos escolares, las familias y las comunidades.

En esta etapa el personal con funciones de supervisión recopilará algunos documentos producidos a partir de su gestión y coordinación como evidencia del ejercicio de su función de supervisión.

Estas evidencias serán analizadas y explicadas por el supervisor, jefe de sector o jefe de enseñanza, como parte de la reflexión que hace de los resultados de su gestión en las escuelas.

Etapa 2. Examen de conocimientos y habilidades de la función de supervisión

La Evaluación del Desempeño del personal con funciones de supervisión dará cuenta, entre otros elementos, de la capacidad y habilidad para afrontar y resolver con éxito diversas situaciones de la práctica profesional. La aplicación de un examen basado en casos dará cuenta de los conocimientos y habilidades que pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica de supervisión y de gestión, basadas en situaciones reales y contextualizadas para facilitar su comprensión.

Etapa 3. Plan de trabajo argumentado

El adecuado funcionamiento de una zona escolar depende en buena medida del diagnóstico y la planeación de las acciones que se realizarán a lo largo del ciclo escolar para propiciar un proceso de mejora continua; el supervisor, el jefe de sector o el jefe de enseñanza, elaboran un Plan de trabajo a partir de las visitas que realizan a las escuela de su zona escolar. En este sentido, el personal con funciones de supervisión da seguimiento y evalúa los resultados del Plan de trabajo desde cada uno de sus ámbitos de acción.

En esta etapa del proceso de Evaluación del Desempeño, los supervisores, jefes de sector y jefes de enseñanza dan muestra de su capacidad para construir un Plan de trabajo, en el que se identifiquen claramente las prioridades de las escuelas de la zona escolar, así como una propuesta de acciones para atenderlas y evaluar sus resultados. Los supervisores, los jefes de sector y jefes de enseñanza también elaborarán un escrito en el que analicen, justifiquen, sustenten y den sentido a las acciones elegidas para atender las prioridades de las escuelas de la zona.

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Descripción de los Aspectos a evaluar en el desempeño de la función de supervisión. Educación Básica

La Evaluación del Desempeño de la función de supervisión tiene como referente el *Perfil, Parámetros e Indicadores para el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en Educación Básica*, aprobados por el INEE. Dicho perfil está constituido por cinco dimensiones en las que se consideran los aspectos de la función de supervisión.

En la siguiente tabla se muestra como ejemplo los Aspectos a evaluar del perfil del supervisor de Educación Primaria. Esta tabla es indicativa y sirve de referencia para el trabajo con los cuerpos colegiados que definen las tablas correspondientes al personal con función de supervisión.



ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Perfil para el personal con funciones de Supervisión	Expediente de evidencias de la función de supervisión	Examen de conocimientos y habilidades de supervisión	Plan de trabajo
<p>DIMENSIÓN 1. Un supervisor que conoce el sentido de su función, los propósitos educativos y las prácticas que propician aprendizajes.</p> <p>1.1 Asume la función de la supervisión escolar para la mejora de la calidad educativa. 1.2 Relaciona los propósitos, los enfoques y los contenidos educativos. 1.3 Analiza las prácticas educativas que propician aprendizajes.</p>	No se abordan en el instrumento.	En el instrumento se abordan los indicadores: 1.1.1,1.1.2,1.2.1,1.3.2, 1.3.4	No se abordan en el instrumento
<p>DIMENSIÓN 2. Un supervisor que impulsa el desarrollo profesional del personal docente y la autonomía de gestión de las escuelas; coordina, apoya y da seguimiento al trabajo del personal docente, directivo y de asesoría técnico pedagógica, y establece el enlace con las autoridades educativas para garantizar el aprendizaje de todos los alumnos.</p> <p>2.1 Organiza el trabajo de la zona escolar para la mejora de la calidad educativa. 2.2 Contribuye al cumplimiento de la Normalidad Mínima de Operación Escolar de su zona de supervisión. 2.3 Organiza el sistema de asesoría y acompañamiento a las escuelas de la zona escolar. 2.4 Organiza estrategias para la mejora de la gestión de las escuelas de la zona escolar. 2.5 Establece vínculos entre las escuelas de la zona escolar y las autoridades educativas así como diversas instituciones que apoyan la tarea educativa.</p>	En el instrumento se abordan los indicadores: 2.1.2, 2.1.4, 2.4.4	En el instrumento se abordan los indicadores: 2.2.1,2.3.1,2.4.1	En el instrumento se abordan los indicadores: 2.1.1, 2.1.3, 2.1.7, 2.4.5, 2.4.6
<p>DIMENSIÓN 3. Un supervisor que se reconoce como profesional que mejora continuamente, tiene disposición para el estudio y para emplear las Tecnologías de la Información y la Comunicación con fines de aprendizaje, intercambio académico y gestión escolar.</p> <p>3.1 Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica profesional como medio para mejorarla. 3.2 Selecciona estrategias de estudio y aprendizaje para su desarrollo profesional. 3.3 Utiliza diferentes medios para enriquecer su desarrollo profesional.</p>	En el instrumento se abordan los indicadores: 3.1.1, 3.3.2	En el instrumento se aborda el indicador: 3.1.2	No se abordan en el instrumento.
<p>DIMENSIÓN 4. Un supervisor que conoce, asume y promueve los principios éticos y fundamentos legales inherentes a su función y al trabajo educativo, con el fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad.</p> <p>4.1 Considera los principios filosóficos, los fundamentos legales y las finalidades de la educación pública mexicana en el ejercicio de su función. 4.2 Gestiona ambientes favorables para el aprendizaje, la sana convivencia y la inclusión educativa en las escuelas de la zona escolar. 4.3 Establece estrategias para el cuidado de la integridad y la seguridad de los alumnos en las escuelas de la zona escolar. 4.4 Emplea habilidades para el desarrollo de la función de supervisión escolar.</p>	No se abordan en el instrumento.	En el instrumento se abordan los indicadores: 4.1.1,4.1.2,4.1.3,4.1.4, 4.1.5,4.1.6,4.2.1, 4.2.2,4.3.2	En el instrumento se abordan los indicadores: 4.1.7, 4.1.8
<p>DIMENSIÓN 5. Un supervisor que reconoce la diversidad de los contextos sociales y culturales de las escuelas y promueve las relaciones de colaboración entre ellas, con las familias, las comunidades y otras instancias para garantizar el derecho de los alumnos a una educación de calidad.</p> <p>5.1 Considera la diversidad cultural y lingüística de los alumnos, y su vinculación con los procesos educativos. 5.2 Establece estrategias de colaboración con las familias, las comunidades y otras instituciones en la tarea educativa de las escuelas de la zona escolar. 5.3 Establece estrategias para impulsar la colaboración entre las escuelas de la zona escolar.</p>	En el instrumento se abordan los indicadores: 5.2.3, 5.3.3	En el instrumento se abordan los indicadores: 5.1.2, 5.1.4	En el instrumento se aborda el indicador: 5.2.2

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

Descripción de los métodos e instrumentos de evaluación para el personal con funciones de supervisión

Los métodos aluden a la forma en que se evaluarán mediante un conjunto de instrumentos, los aspectos contenidos en el *Perfil, Parámetros e Indicadores para el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en Educación Básica*.

A continuación se describen de manera general los instrumentos que se utilizarán en el proceso de Evaluación del Desempeño del personal con funciones de supervisión.

1. Expediente de evidencias de la función de supervisión

Características

El expediente de evidencias de la función de supervisión, es una muestra de documentos que se producen durante el ciclo escolar como resultado de la gestión del supervisor, del jefe de sector o jefe de enseñanza, así como datos estadísticos de resultados educativos de las escuelas que atienden. La información contenida en este expediente permitirá al personal con funciones de supervisión elaborar una argumentación que será evaluada mediante Rúbricas por evaluadores certificados por el INEE.

Propósito

Evaluar el resultado del análisis y la reflexión que el personal con funciones de supervisión hace de la información contenida en el expediente como evidencia de su gestión, a partir de argumentar las decisiones y acciones que toma en el ejercicio de su función.

Estructura

El personal con funciones de supervisión seleccionará seis evidencias: dos evidencias de los resultados educativos de sus escuelas, una evidencia corresponderá a una escuela de alto rendimiento y la otra evidencia corresponderá a una escuela de bajo rendimiento; dos evidencias del Consejo Técnico Escolar, una de la escuela de alto rendimiento y la otra de la escuela de bajo rendimiento y dos evidencias de su Plan de visitas de las escuelas de la zona escolar.

Las características de las evidencias, el tipo de ejemplos y su extensión se describirán en las guías de estudio correspondientes.

Las evidencias se subirán a la plataforma digital diseñada para tal efecto disponible en <http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx>, y estarán acompañadas de una descripción y contextualización básica.

A partir de las evidencias recopiladas el personal con funciones de supervisión, hará una argumentación por escrito considerando una guía de preguntas que permitan la reflexión sobre el ejercicio de su función.

El texto de análisis que se haga a partir de las evidencias del personal con función de supervisión contendrá los siguientes elementos:

1. Diagnóstico

- Ubicación y contexto de las escuelas de las zonas escolar
- Índices de reprobación
- Deserción.
- Eficiencia terminal
- Rezago educativo

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

2. Consejo Técnico Escolar

- Acciones acordadas al inicio del ciclo escolar 2015-2016 de las escuelas de la zona escolar
- Grado de avance hasta el cuarto bimestre del ciclo escolar 2015-2016

3. Plan de visitas

- Calendario
- Agenda de trabajo Acuerdos

4. Acciones de seguimiento y acompañamiento

Para la evaluación del texto de análisis de las evidencias se utilizará como instrumento una Rúbrica que contemple criterios que den cuenta del análisis puntual del contexto educativo, los resultados de la gestión de supervisión y los problemas enfrentados.

Es necesario destacar que la extensión y cantidad de evidencias es importante, pero el texto de análisis es lo que será objeto de evaluación.

Proceso de aplicación

Recopilación de información: el personal con funciones de supervisión subirá a la plataforma, que se habilitará para tal efecto, una muestra de los documentos que se generan como resultado de su gestión en la zona escolar, evidencia de su función, y elaborará el texto de análisis correspondiente apoyado en una serie de preguntas en formato abierto y cerrado denominadas enunciados guía.

Evaluación del texto de análisis de evidencias: Una vez recopilada la información, en un segundo momento, evaluadores certificados por el INEE revisarán los texto de análisis. Para la evaluación de dichos textos, se utilizará como instrumento una Rúbrica que contempla criterios que dan cuenta de la función de supervisión.

2. Examen de conocimientos y habilidades de la función de supervisión

Características

El examen se constituirá con situaciones de la vida real de las escuelas de la zona escolar, con planteamientos a resolver. Se trata de un instrumento estandarizado, autoadministrable, con al menos 100 tareas evaluativas y supervisado por un aplicador.

Propósito

Evaluar los conocimientos y competencias que el personal con funciones de supervisión pone en juego para propiciar el adecuado funcionamiento de las escuelas, al coordinar, gestionar y ejercer un liderazgo en los procesos de mejora continua a partir de la resolución de situaciones hipotéticas de gestión en la supervisión, contextualizadas a través de casos.

Estructura

El examen se conformará de casos y de reactivos independientes. Un caso está integrado por:

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

- **Narrativa**

Texto que incluye un escenario o contexto genérico, referido a una situación escolar con personajes y sucesos en los que se presentan datos y se describen procesos

- **Tareas evaluativas**

Reactivos asociados al texto de la narrativa. Las tareas involucran los conocimientos y las competencias que el personal con funciones de supervisión utiliza en su trabajo cotidiano, mediante la descripción, la explicación y la argumentación para resolver los retos planteados en los casos.

Proceso de aplicación

El personal con funciones de supervisión, acudirá el día de la aplicación a la sede designada y resolverá las tareas evaluativas asociadas a los casos. El tiempo estimado de aplicación es de 4 horas.

3. Plan de trabajo argumentado

Características

Consiste en un Plan de trabajo como muestra del ejercicio cotidiano de su función supervisora. El supervisor, jefe de sector o jefe de enseñanza elaborará una argumentación sobre el Plan de trabajo: en sus objetivos, estructura, contenido y resultados esperados. Tanto el Plan de trabajo como la fundamentación de las acciones desarrolladas serán evaluados mediante Rúbricas por evaluadores certificados por el INEE.

Propósito

Evaluar la argumentación del supervisor, jefe de sector o jefe de enseñanza sobre las prioridades que establece para propiciar la mejora continua de las escuelas; así como la reflexión sobre los efectos que espera producir en los aprendizajes de los alumnos. El contenido y la estructura del Plan de trabajo, así como el diagnóstico y la descripción del contexto interno y externo de las escuelas, serán también motivo de evaluación.

Estructura

El supervisor, jefe de sector o jefe de enseñanza diseñará un Plan de trabajo, a partir de una problemática que se le plantee de acuerdo al nivel educativo en el que se desempeña, con el formato dispuesto para tal efecto en la plataforma.

La problemática a ser atendida en el Plan de trabajo será de carácter general y estará acompañada de información que apoye al supervisor, jefe de sector o jefe de enseñanza en la descripción del contexto y la elaboración del diagnóstico de las escuelas.

Una vez concluido el Plan de trabajo y a partir de un conjunto de enunciados guía dispuesto en la plataforma, el supervisor, jefe de sector o jefe de enseñanza argumentará por escrito el sustento y los efectos esperados de su intervención supervisora.

Los rubros que integran la estructura del Plan de trabajo a elaborar son:



ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

- Descripción del contexto interno y externo de las escuelas
- Diagnóstico de las escuelas de la zona escolar
- Prioridades y metas establecidas en la zona escolar
- Acciones para atender las prioridades
- Acciones para el seguimiento de las prioridades
- Estrategia para la evaluación de los resultados de la gestión de supervisión

La argumentación que se haga a partir del análisis del Plan de trabajo elaborado, contendrá los elementos anteriores.

Para la evaluación de la argumentación del Plan de trabajo se utilizará como instrumento una Rúbrica que contemple criterios que den cuenta de la reflexión que el personal con funciones de supervisión hace sobre su Plan de trabajo, su justificación y sustento.

Proceso de aplicación

El personal con funciones de supervisión, se presentará en la sede de aplicación el día de la evaluación y diseñará un Plan de trabajo que argumentará a partir de las metas que se propone alcanzar, en el formato dispuesto para tal efecto en la plataforma. El tiempo estimado para esta tarea es de 4 horas.



Secretaría de Educación Pública
Subsecretaría de Educación Básica
Subsecretaría de Planeación, Evaluación y Coordinación
Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente

México
Febrero 2016