Sistema de Apreciación de conocimientos y aptitudes SISAP

Ficha técnica por instrumento de apreciación para los procesos de selección para la Admisión y la Promoción vertical.

Admisión

|  |  |
| --- | --- |
| Rubro | Descripción |
| Proceso | Proceso de selección para la Admisión a las funciones docente y técnico docente |
| Inicio de operación | Septiembre de 2020 |
| Propósito | Valorar que los aspirantes que buscan ser admitidos como parte del personal con función docente y técnico docente en educación básica y media superior cuenten con los conocimientos y las capacidades necesarios para contribuir al aprendizaje y desarrollo integral de los educandos, de acuerdo con los perfiles profesionales, permitiendo además identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en su desarrollo profesional. |
| Población objetivo | Aspirantes a ocupar una plaza como docente o técnico docente en educación básica o media superior, en cualquiera de los siguientes niveles:   * Educación inicial * Preescolar * Primaria * Secundaria * Educación Física * Educación Especial |
| Alcances de los resultados | * Para los sustentantes: Diagnóstico individual sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades y conocimientos valorados como parte del proceso de admisión, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de mejora propias que guiarán una búsqueda informada de oportunidades para su formación continua. * Para las autoridades educativas federales: Diagnósticos a nivel nacional sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades y conocimientos valorados como parte del proceso de admisión, permitiendo identificar patrones generales en términos de las fortalezas y áreas de oportunidad detectadas en la población objetivo. * Para las autoridades locales: Diagnósticos locales sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades y conocimientos valorados como parte del proceso de admisión, permitiendo identificar patrones generales en las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas, a fin de guiar el desarrollo informado de recursos para la formación continua. |
| Uso de los resultados | Los resultados obtenidos en los instrumentos propuestos para la apreciación de conocimientos y aptitudes en los aspirantes al proceso de admisión, serán ponderados en conjunto con el resto de los factores establecidos en la Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros (LGCMM) para ordenar las listas de prelación con base en las cuales se asignarán las plazas vacantes. |
| Impacto | Alto. A partir de los resultados obtenidos se tomarán decisiones basadas en evidencia para la admisión a la función pública educativa como parte del cuerpo docente y técnico docente de educación básica y media superior en la Nueva Escuela Mexicana. |
| Sensibilidad a la práctica | Alta. Los instrumentos propuestos están elaborados con apego total al contenido de los perfiles, criterios e indicadores publicados a manera de referente para el ejercicio de la práctica educativa en nuestro país. |
| Cobertura | Nacional. |
| Etapa 1. Examen de acreditación del Curso de Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana | |
| Rubro | Descripción |
| Tipo de instrumento | Prueba objetiva |
| Nombre del instrumento | Examen de acreditación del curso de Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana. |
| Clave interna | Estas las asignaremos al final. Le pediría a Ramsés que incluya propuesta que habíamos acordado |
| Objetivo | Validar la acreditación del Curso de Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana, al examinar el grado de dominio que tienen los aspirantes sobre las habilidades y conocimientos revisados en el transcurso del mismo y que se consideran necesarios para llevar a cabo el trabajo pedagógico en el aula, en el marco de equidad, excelencia y mejora continua que promueve la nueva escuela mexicana. |
| Características | Contiene 20 ítems dicotómicos (Calificados como correcto/incorrecto) de opción múltiple que abordarán los contenidos revisados a lo largo del Curso. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Momento de aplicación | Primera etapa del proceso de Admisión. |
| Tipo de aplicación | En línea. |
| Duración de la aplicación | Nota: Se definirá después del piloteo. |
| Número de sesiones | Una |
| Longitud del instrumento | Los ítems se encuentran agrupados de acuerdo con los módulos contenidos en el Curso de habilidades docentes para la Nueva Escuela Mexicana |
| Evidencias adicionales | Ninguna. |
| Tipo y referente de calificación: | MDC o TRI (Tengo anotados ambos marcos en distintos documentos.) |
| Devolución de resultados: | Reporte individualizado por módulo y rubro. |
| Etapa 2. Prueba de conocimientos y aptitudes docentes | |
| Tipo de instrumento | Prueba objetiva |
| Nombre del instrumento | Prueba de conocimientos y aptitudes docentes |
| Clave interna | Estas las asignaremos al final. Le pediría a Ramsés que incluya propuesta que habíamos acordado |
| Objetivo | Valorar en los aspirantes los conocimientos y capacidades necesarios para el ejercicio de la función docente y técnico docente que poseen los participantes, de acuerdo con los perfiles profesionales correspondientes, que constituyen el referente principal respecto de lo que requieren saber y saber hacer del personal con dichas funciones. |
| Características | Contiene 40 ítems dicotómicos (calificados como Correcto/Incorrecto) cuya resolución requiere de la aplicación de conocimientos y habilidades por parte de los sustentantes relacionados con la práctica docente. Considera la inclusión de ítems generales, que serán aplicados a todos los aspirantes sin importar el nivel educativo y modalidad a la que busquen interesar, así como ítems específicos a estos rubros. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Momento de aplicación | Segunda etapa del Proceso de Admisión |
| Tipo de aplicación | En línea. |
| Duración de la aplicación | Nota: Se definirá después del piloteo. |
| Número de sesiones | Una |
| Longitud del instrumento | El examen estará dividido en dos grandes módulos. El primero de ellos, corresponde a las generalidades de la práctica de todo docente y técnico docente, con independencia del nivel educativo y la modalidad en que labore. El segundo módulo será específico al nombramiento al que se aspira (docente de educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, educación especial o educación física). |
| Evidencias adicionales | Ninguna. |
| Tipo y referente de calificación: | MDC |
| Devolución de resultados: | Reporte individualizado por área. |

Promoción Vertical

|  |  |
| --- | --- |
| Rubro | Descripción |
| Proceso | Proceso de selección para la Promoción Vertical a las funciones directivas y de supervisión |
| Inicio de operación | Septiembre de 2020 |
| Propósito | Valorar que las maestras y maestros que aspiran a recibir una promoción vertical cuenten con los conocimientos, las aptitudes y la experiencia necesarios para el ejercicio de las funciones de dirección y supervisión, de acuerdo con los perfiles profesionales respectivos, así como para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en su desarrollo profesional. |
| Población objetivo | Personal educativo que aspira a recibir una promoción vertical hacia:   * Funciones directivas. * Funciones de supervisión. |
| Alcances de los resultados | * Para los sustentantes: Diagnóstico individual sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de mejora propias que guiarán una búsqueda informada de oportunidades para su formación continua. * Para las autoridades educativas federales: Diagnósticos a nivel nacional sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar patrones generales en términos de las fortalezas y áreas de oportunidad detectadas en la población objetivo. * Para las autoridades locales: Diagnósticos locales sobre el grado de experticia detectado en cada una de habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar patrones generales en las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas, a fin de guiar el desarrollo informado de recursos para la formación continua |
| Uso de los resultados | Los resultados obtenidos en los instrumentos propuestos para la apreciación de conocimientos y aptitudes en los aspirantes al proceso de promoción vertical, serán ponderados en conjunto con el resto de los factores establecidos en la Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros (LGCMM) para ordenar las listas de prelación con base en las cuales se asignarán las plazas vacantes. |
| Impacto | Alto. A partir de los resultados obtenidos se tomarán decisiones basadas en evidencia para la promoción vertical dentro de la función pública educativa, a funciones directivas o de supervisión en educación básica y media superior. |
| Sensibilidad a la práctica | Alta. Los instrumentos propuestos están elaborados con apego total al contenido de los perfiles, criterios e indicadores publicados a manera de referente para el ejercicio de la práctica educativa en nuestro país. |
| Cobertura | Nacional. |
| Etapa 1. Instrumento de conocimientos y aptitudes para la promoción a funciones de dirección y supervisión | |
| Rubro | Descripción |
| Tipo de instrumento | Prueba objetiva |
| Nombre del instrumento | Instrumento de conocimientos y aptitudes para la promoción a funciones de dirección y supervisión |
| Clave interna | Estas las asignaremos al final. Le pediría a Ramsés que incluya propuesta que habíamos acordado |
| Objetivo | Valorar los conocimientos y capacidades necesarios para el ejercicio de las funciones de dirección o supervisión que poseen los participantes, conforme a los perfiles profesionales correspondientes, mismos que constituyen el referente principal respecto de lo que requieren saber y saber hacer los aspirantes a desempeñar dichas funciones. |
| Características | Contiene 50 reactivos dicotómicos (Calificados como correcto/incorrecto) cuya resolución requiere a los participantes la aplicación de conocimientos y habilidades por parte de los sustentantes relacionados con las funciones de dirección o supervisión. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Momento de aplicación | Primera etapa del proceso de Promoción Vertical |
| Tipo de aplicación | En línea. |
| Duración de la aplicación | Nota: Se definirá después del piloteo. |
| Número de sesiones | Una |
| Longitud del instrumento | En el caso de la prueba para la promoción vertical a funciones de dirección se incluirán dos grandes módulos: el primero de ellos corresponde a aspectos comunes a la función de dirección en educación básica y el segundo, a aspectos específicos de la función por nivel educativo: inicial, preescolar, secundaria y especial. Respecto al personal con funciones de supervisión todos los reactivos responden a aspectos comunes en educación básica. |
| Evidencias adicionales | Ninguna. |
| Tipo y referente de calificación: | MDC |
| Devolución de resultados: | Reporte individualizado por área, conocimiento y habilidad valorada. |
| Etapa 2. Cuestionario de actitudes (¿Prueba situacional o escala? | |
| Tipo de instrumento | Escala / Prueba situacional |
| Nombre del instrumento |  |
| Clave interna |  |
| Objetivo |  |
| Características |  |
| Requisitos para la aplicación |  |
| Momento de aplicación | Segunda etapa del proceso de Promoción Vertical |
| Tipo de aplicación | En línea |
| Duración de la aplicación |  |
| Número de sesiones |  |
| Longitud del instrumento |  |
| Evidencias adicionales |  |
| Tipo y referente de calificación: | TRI |
| Devolución de resultados: |  |
| Etapa 3. Encuesta de percepción para pares, padres y alumnos | |
| Tipo de instrumento | Escala |
| Nombre del instrumento | Encuesta de percepción de pares, padres y alumnos |
| Clave interna |  |
| Objetivo | Este instrumento se propone a fin de fomentar el reconocimiento al buen desempeño, al permitir la valoración de la labor realizada en la escuela de manera cotidiana, en un ambiente de interacción armónica, participativa y colaborativa con los alumnos, autoridades, docentes, madres y padres de familia o tutores, para favorecer el máximo logro del aprendizaje en los alumnos. Para ello se propone la recopilación sistematizada de los testimonios de la comunidad educativa (en este caso, pares, alumnos y madres, padres o tutores) sobre el trabajo realizado por el aspirante en el cumplimiento de sus funciones como docente o director, y sus aportes al colectivo escolar que permita servir como base para la retroalimentación educativa. |
| Características | Batería compuesta por tres escalas de valoración a responder por los pares del aspirante, sus alumnos y sus madres, padres o tutores. De esta forma, se realiza lo que se conoce como evaluación 360º, que involucra a todas las interacciones relevantes de una persona en su entorno organizacional. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Momento de aplicación | Tercer etapa del proceso de Promoción Vertical |
| Tipo de aplicación | En línea |
| Duración de la aplicación | Por definir. |
| Número de sesiones | Por definir. |
| Longitud del instrumento | Tres escalas compuestas por 20 reactivos politómicos |
| Evidencias adicionales | Ninguna |
| Tipo y referente de calificación: | TRI |
| Devolución de resultados: | Reporte individual con la integración de los resultados obtenidos a lo largo de las tres escalas respondidas por los informantes. |
| Etapa 4. Escala de Aprendizaje Socio emocional | |
| Tipo de instrumento | Escala politómica |
| Nombre del instrumento | Escala de Aprendizaje Socio-emocional |
| Clave interna |  |
| Objetivo | Valorar en las maestras y maestros un conjunto de habilidades relacionadas con: a) la conciencia emocional, la percepción y la confianza en sí mismo; b) la gestión personal en la capacidad de adaptación, el manejo de las emociones, la organización, y el establecimiento y logro de metas; c) la empatía, el reconocimiento hacia los otros y el respeto a la diversidad; d) la comunicación, el manejo de conflictos, el trabajo en equipo y la colaboración; y e) la capacidad para resolver problemas, con el fin de ofrecer a los sustentantes un diagnóstico personalizado de sus fortalezas y áreas que requieren mejora en las habilidades socioemocionales evaluadas, además de contar con información que permita establecer patrones de necesidades formativas a nivel local y nacional. |
| Características | Esta escala es una adaptación de un instrumento calibrado y validado a nivel internacional para la medición de las habilidades socio emocionales. Contiene 46 ítems que consisten en afirmaciones asociadas a la apreciación que tiene el sujeto evaluado de sí mismo ante diversas situaciones que refieren a la aplicación de habilidades socioemocionales. Para cada ítem el sustentante tiene la opción de elegir una de entre cuatro categorías de valoración, de acuerdo con la que considere que es más apropiada a la percepción sobre su conducta y actitudes de orden socioemocional. Las cuatro categorías son: 1) casi nunca, 2) algunas veces, 3) con frecuencia, y 4) casi siempre. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Momento de aplicación | Cuarta etapa del proceso de Promoción Vertical |
| Tipo de aplicación | En línea. |
| Duración de la aplicación | Por definir. |
| Número de sesiones | Una |
| Longitud del instrumento | 5 Áreas (dimensiones), 20 habilidades y 46 ítems. |
| Evidencias adicionales | Ninguna. |
| Tipo y referente de calificación: | TRI |
| Devolución de resultados: | Reporte individualizado por área. |