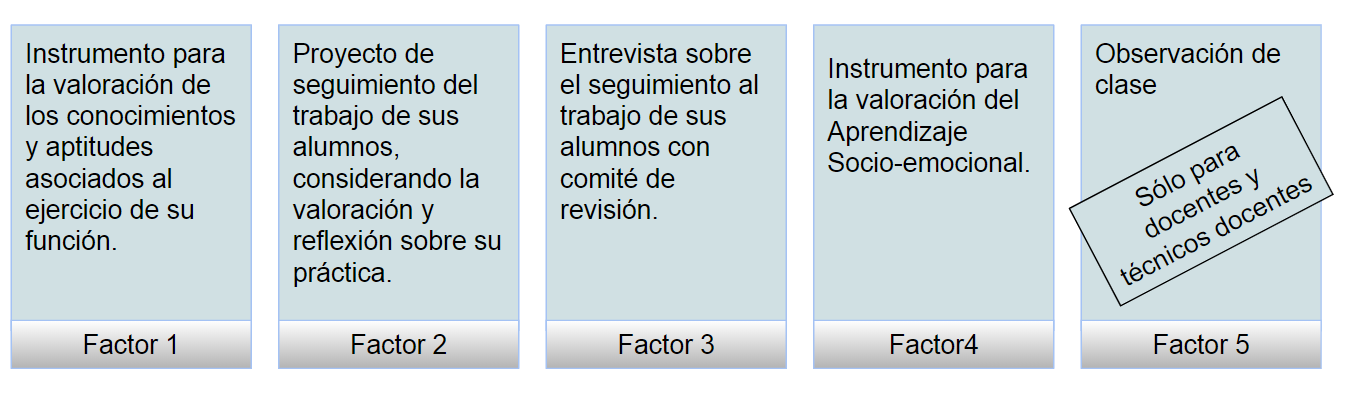
**Sistema de apreciación de conocimientos y capacidades para la promoción horizontal dentro las funciones docentes, directivas y de supervisión**

Para garantizar que los aspirantes a la promoción horizontal dentro de su función como docente o técnico docente, directivo o supervisor, cuenten con los conocimientos, las aptitudes y la experiencia necesarios para el ejercicio de sus labores de acuerdo con lo establecido por los perfiles profesionales respectivos, así como para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en su desarrollo profesional, se plantean cuatro factores de apreciación generales: 1) Aprobar el instrumento de valoración de los conocimientos y aptitudes considerados parte esencial de su práctica; 2) Realizar un proyecto de seguimiento del trabajo de sus alumnos que contemple la valoración y reflexión sobre su práctica; 3) Presentarse a entrevista con el comité de revisión para valorar su proyecto de seguimiento sobre el trabajo de los alumnos; 4) Presentar el instrumento para la valoración de su Aprendizaje socio-emocional, y como quinto factor de apreciación que únicamente aplicará para el personal con funciones de docencia, 5) Participar en el ejercicio de observación de clase.



**Etapa 1. Instrumento de conocimientos y aptitudes para la promoción horizontal**

Esta prueba constituye el primer factor de apreciación que requiere presentar el aspirante al proceso de promoción horizontal dentro de su función como docente o técnico docente, director o supervisor. Para ello, se considera como población objetivo, aquella que cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria emitida para este proceso de selección.

La aplicación de este instrumento tiene el propósito de valorar los conocimientos y capacidades que poseen los participantes y que se consideran necesarios para el ejercicio de su función como docente o técnico docente, directivo o supervisor, conforme a los perfiles profesionales correspondientes que constituyen el referente principal respecto de lo que requieren saber y saber hacer los aspirantes a desempeñar dichas funciones. La información que se capte de esta valoración permitirá que los sustentantes cuenten con un diagnóstico individual que les permita identificar sus fortalezas y áreas que requieren fortalecimiento para desempeñarse de forma eficaz y contribuir al favorecimiento del desarrollo y el aprendizaje de los educandos.

El instrumento consiste en una prueba objetiva de opción múltiple con aproximadamente 50 reactivos, cuya resolución requiere a los sustentantes la aplicación de conocimientos y habilidades relacionados con su práctica docente. En cuanto al contenido de los instrumentos a aplicar para el personal con funciones docentes y de dirección, se destaca que el 70% de los ítems cubren aspectos comunes a su práctica en educación básica y el 30% restante, aspectos específicos desagregados por nivel educativo: inicial, preescolar, primaria, secundaria y especial. Para el caso del instrumento desarrollado para el personal con funciones de supervisión, la totalidad de los ítems incluídos corresponden a la valoración de los elementos comunes a su práctica en educación básica.

Este instrumento será calificado utilizando un método diagnóstico que informa sobre las estrategias cognitivas empleadas por los sustentantes a partir de la aplicación de un modelo multidimensional para variables latentes discretas (también llamados “modelos de diagnóstico cognitivo”, en lo sucesivo referidos como MDC). Bajo este marco, se asume que la solución de cada ítem requiere al sustentante aplicar y ejecutar distintas habilidades cognitivas y conocimientos previos para obtener un acierto, de tal forma que cada acierto y error cometido por el participante permite dar cuenta de cuáles son las habilidades que el sustentante presenta o requiere fortalecer. En otras palabras, el patrón de aciertos y errores observado para cada participante, permite hacer inferencias sobre el procedimiento utilizado para su resolución e identificar el dominio que se tiene sobre cada habilidad, permitiendo así generar un informe de resultados individualizado bastante robusto y granulado, que permita identificar las áreas de fortaleza y de oportunidad a lo largo de las distintas áreas contempladas.

La metodología propuesta para la calificación de este instrumento permite la entrega de reportes diagnósticos completamente individualizados que permitan a cada uno de los docentes participantes identificar el grado de dominio que presentan a lo largo de los distintos conocimientos y aptitudes asociados con su práctica

El resultado individual obtenido en esta prueba será ponderado en conjunto con los resultados obtenidos en los otros factores de apreciación considerados para el proceso de promoción horizontal, conforme a la asignación de un porcentaje (por definir) que se asigne a cada factor. A partir de los resultados totales por sustentante se distribuirá a la población en una lista de prelación para la asignación de las promociones correspondientes.

El instrumento se aplicará (lugar pendiente) en una sola sesión de (duración y fechas). La devolución de resultados al sustentante consiste en un reporte individualizado por área del examen, en el que se identifican fortalezas y áreas de mejora. Para la integración del reporte de resultados individual,

**Etapa 2. Proyecto de Seguimiento del trabajo de sus alumnos (Valoración y Reflexión)**

Dentro del proceso de Promoción horizontal, se considera como segundo componente o factor la entrega de un Proyecto de Seguimiento a partir del trabajo de sus alumnos, mismo que incluirá la valoración y reflexión de este trabajo.

Este componente considera la integración, por parte del aspirante, de un portafolio de evidencias en torno a un tema particular de su práctica referente a los alumnos. Este portafolio incluirá las evidencias que se tengan a través del ciclo escolar procurando plasmar la variabilidad en las necesidades y características de los alumnos, incluyendo tanto a los de mayor desempeño como a los que han demostrado enfrentarse en mayor medida a barreras para el aprendizaje. El portafolio de evidencias vendrá acompañado de la valoración y la reflexión elaboradas por el aspirante que refiera los cambios observados en el aprovechamiento de los alumnos a través del ciclo escolar. Asimismo, incluirá las fortalezas y necesidades identificadas en los mismos a partir de las evidencias consideradas en el Proyecto, además de una autovaloración sobre su papel como guía en la superación y consolidación del logro de los aprendizajes de los alumnos.

La calificación del Proyecto se realizará mediante rúbricas. Se espera que los resultados obtenidos en este ejercicio, proporcionen información relevante y cercana a su práctica cotidiana, que permita que los aspirantes identifiquen sus fortalezas y áreas de mejora en la aplicación de los conocimientos y aptitudes referidos como necesarios para el ejercicio de su función.

**Etapa 3. Entrevistas con comité revisor acerca del seguimiento al trabajo de sus alumnos**

El tercer factor de apreciación considerado como parte del proceso de selección para la promoción horizontal dentro de las funciones docente o técnico docente, directivas y de supervisión implica la participación de los aspirantes en una entrevista dirigida por un comité revisor, cuyo objetivo principal es el de brindar el espacio a los aspirantes para que desarrollen a profundidad el proceso de seguimiento que realizaron y presentaron a partir del trabajo de sus alumnos.

Las entrevistas son individuales y se realizan en función a un mismo formato de revisión por cada figura, que contiene preguntas guía para la obtención de información sistematizada en torno a los elementos que se consideran clave para la valoración de su práctica, en función del proyecto de seguimiento presentado. Como resultado de ello, se busca homologar el grado de detalle y profundidad con que se describen las acciones de seguimiento al trabajo de los alumnos y la valoración y reflexión sobre su propia práctica, brindando a los aspirantes la oportunidad de demostrar libremente su experticia en el conocimiento de los motivos, planes, acciones y adaptaciones propias de su práctica cotidiana y la seguridad de que esta será valorada en cercanía a su ejecución, y no sólo a la propia estructuración del proyecto de seguimiento entregado en el segundo factor de apreciación.

Las respuestas brindadas por los participantes serán calificadas por los integrantes del comité de revisión de acuerdo con una rúbrica que permita valorar con un mismo estándar la completud y profundidad de las mismas, considerando tanto la información expuesta en cuanto a su práctica cotidiana, como el grado en que se manifiesta la reflexión sobre su práctica.

Las entrevistas se realizarán en sede, con una duración aproximada de una hora en el periodo comprendido entre (fechas). Cada aspirante será entrevistado de forma individual por dos miembros del comité de revisión, a fin de que las valoraciones y respuestas registradas por estos capturen en la mayor medida posible la información y reflexión expuesta por el aspirante.

**Etapa 4. Escala de Aprendizaje Socio-emocional**

El cuarto factor de apreciación considerado como parte del proceso de selección para la promoción horizontal dentro de las funciones docente, directiva y de supervisión, es la Escala de Aprendizaje Socio-emocional, cuyo objetivo principal comprende la valoración de un conjunto de habilidades relacionadas con:

* la conciencia emocional, la percepción y confianza que se tiene en uno mismo. Dimensión: Auto-conciencia emocional;
* la auto-gestión para la adaptación y manejo emocional, así como el establecimiento, organización y logro de metas. Dimensión: Auto-gestión;
* la empatía, el reconocimiento de los otros y el respeto a la diversidad. Dimensión: Conciencia social;
* la comunicación, el manejo de conflictos, el trabajo en equipo y la colaboración. Dimensión: Habilidades para relacionarse;
* la capacidad de resolución de problemas. Dimensión: Toma de decisiones responsable.

En su conjunto, este instrumento busca valorar el Aprendizaje Socio-emocional, definido como el conjunto de procesos a partir de los cuales los individuos adquieren y aplican de manera efectiva los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para entender y manejar sus propias emociones; mostrar empatía por los demás; establecer y alcanzar metas positivas; desarrollar relaciones positivas y tomar decisiones responsables. En este sentido, contar con la valoración de las habilidades mencionadas permite a los docentes participantes obtener un diagnóstico personalizado, y a las autoridades educativas, identificar patrones de necesidad formativa a nivel local y nacional.

Este instrumento consiste en una escala, compuesta por 46ítems que permiten la valoración de 20 habilidades socio-emocionales y que han sido adaptados para su aplicación específica a la población objetivo. La adaptación de los ítems busca garantizar que los aspirantes puedan identificarse con el tipo de prácticas, decisiones, relaciones y situaciones referidas a lo largo de la escala.

**Etapa 5. Observación de clase realizada por pares externos (para docentes y técnicos docentes)**

El quinto componente o factor se refiere a la Observación de clase, misma que será realizada por pares externos. Esta se llevará a cabo dentro del grupo actual del aspirante a promoción horizontal como parte de su proceso.

Para poder ser sujeto a esta observación, el aspirante entregará un plan de clase el cual incluirá el objetivo de la clase, los pasos a seguir (el desarrollo), los tiempos, materiales (en caso de ser necesarios) y tareas que deberán desarrollar tanto el docente observado como sus alumnos.

Para garantizar la imparcialidad de la observación, la llevará a cabo un docente de una escuela distinta a la del aspirante. El observador externo contará con una rúbrica para valorar, en tiempo real, las fortalezas y áreas de oportunidad que detecte durante el desarrollo de la clase del aspirante. Esta rúbrica contará con distintos apartados como:

* Planeación de clase.
* Estrategias de aprendizaje
* Organización de la clase (organización y manejo de los alumnos, del espacio y del tiempo)
* Recursos didácticos
* Solución de dudas
* Atención a las necesidades de los alumnos.
* Acciones de evaluación.
* Logro de los aprendizajes esperados.

Al finalizar la observación, se le dará la oportunidad al aspirante de agregar comentarios para incorporar información adicional que considere necesaria sobre la ejecución de la clase observada. En conjunto con su par externo, tendrán un momento de valoración de los hechos sucedidos durante la clase. De esta manera, se pretende que el aspirante detecte, a partir de los comentarios de su par, las fortalezas que presenta al estar frente a grupo y, de igual forma, sea consciente de las áreas donde es posible mejorar para impulsar el aprendizaje de sus alumnos.

El acceso a la promoción horizontal dependerá de los resultados de la ponderación de todas y cada una de las etapas del proceso.