Tabla 2. Herramientas del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tipo de instrumento | Descripción | Procesos en que se aplican | Aplicación | Diseño y validación | Calificación |
| Curso Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana | Es un curso organizado en 4 módulos, 40 horas y 4 semanas de duración. Para las actividades se emplean videos, audios, lecturas y ejercicios. Se incluyen breves cuestionarios al final de los módulos para retroalimentar de manera inmediata al participante. Su evaluación final consiste en una prueba objetiva de 20 reactivos sobre los contenidos. | Admisión. | Auto-gestiva, mediante una plataforma en línea, desde cualquier dispositivo electrónico con conexión a internet.  La evaluación final del curso se aplicará el mismo día del Instrumento de valoración. | Selección e integración de los principales conocimientos y aptitudes requeridos por la figura, diseño instruccional de materiales y recursos didácticos. | Se aplicará una prueba objetiva al final del Curso, misma que será diseñada, desarrollada y calificada de acuerdo con la metodología del diagnóstico cognitivo. |
| Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes | Son pruebas objetivas. Se componen por un conjunto de ítems de opción múltiple, con una sola respuesta correcta y tres distractores. Se aplicarán para valorar el dominio de conocimientos y habilidades o de determinados contenidos. | Admisión.  Promoción vertical.  Evaluación diagnóstica.  Promoción horizontal. | La aplicación de estos instrumentos será en una sede mediante una plataforma en línea. | Definición de las habilidades cognitivas a medir; diseño del modelo cognitivo subyacente; capacitación y elaboración de reactivos. Pilotaje. | Modelos de Diagnóstico cognitivo. Retroalimentación específica a cada habilidad, actitud y conocimiento considerado. |
| Cuestionarios de habilidades directivas y de supervisión | Se integran de un conjunto de reactivos orientados a obtener información sobre las creencias, actitudes o valoraciones que los sustentantes tienen sobre sus propias habilidades. Los reactivos podrán ser dicotómicos (con únicamente dos opciones de respuesta, mutuamente excluyentes, como Sí/No), o reactivos politómicos (con escalas de valoración). | Promoción vertical. | Definición del constructo, elaboración de la matriz de especificaciones y reactivos. | Modelo de Respuesta Graduada. Retroalimentación individual. |
| Cuestionario de habilidades socioemocionales | Contiene 46 ítems que refieren a la percepción del sustentante respecto a la comprensión y manejo de las habilidades socioemocionales. Los ítems son polítómicos con una escala de valoración de cuatro niveles posibles, ante los cuales el sustentante debe elegir solo uno. | Evaluación diagnóstica.  Promoción horizontal. | Pilotaje para validar la adecuación de la adaptación realizada a partir del instrumento desarrollado por CASEL. | Réplica de metodología empleada opr CASEL. Entrega de reportes individualizados, por dominio y habilidad. |
| Encuesta de percepción | Se integran por una batería de escalas aplicadas a informadores clave dentro del contexto educativo, con el fin de conocer la opinión o percepción que se tiene sobre el desempeño y dominio que el aspirante evaluado ha presentado en cuanto al manejo de los conocimientos, habilidades y actitudes identificados como esenciales para el ejercicio de su práctica. Consiste en una evaluación de 360 grados al considerar a los agentes inmersos en un contexto y que representan las interacciones más relevantes del sustentante en su entorno escolar. En este sentido, puede constituir una base para la retroalimentación, y por ende, contribuir a elevar la calidad y la mejora continua en el desempeño del ejercicio docente, las funciones directivas y de supervisión, como en el desempeño de los educandos[[1]](#footnote-0). | Promoción vertical.  Evaluación diagnóstica. | Definición del tipo de información que se espera obtener de cada agente consultado, elaboración de la matriz de especificaciones a partir de los perfiles profesionales y diseño de reactivos. | Modelo de Respuesta Graduada. |
| Producto sobre el seguimiento del trabajo de los alumnos | Consiste en un instrumento de respuesta construida por parte del sustentante, que además representa una muestra de la práctica y de evidencia sobre el desempeño de los alumnos. Requiere dar cuenta de la reflexión, valoración e intervención del docente respecto de los resultados diferenciados en sus alumnos. | Promoción horizontal | El sustentante elabora este producto en una sede mediante una plataforma en línea. |  | Se calificará mediante rúbricas. |
| Entrevista estructurada | Implica la reunión del sustentante con un comité de revisión integrado por pares y actores clave para la obtención de información detallada y que refleje su análisis, reflexión y valoración de su propia práctica ante la evidencia que eligió como muestra del desempeño de sus alumnos y de los resultados de su intervención. Para la realización de las entrevistas se utilizará una guía con una serie de preguntas previamente definidas. | Promoción horizontal | In situ, en las instalaciones que designe la autoridad local. | Se diseñará un formato general por cada figura a entrevistar, con preguntas guía que orienten la obtención de información acerca de su práctica y el proyecto entregado como resultado del seguimiento del trabajo de sus alumnos. Se corroborará el acuerdo entre jueces. | Se calificará mediante rúbricas y formato de revisión general. |
| Observación de clase | Consiste en el registro objetivo de todo lo que ocurre al interior del aula, a fin de valorar con el apoyo de una rúbrica los diversos aspectos a considerar como parte del ejercicio de la práctica docente. Será realizada por pares externos a la escuela de procedencia del evaluado. | Promoción horizontal | In situ, en la escuela donde se desempeña el aspirante. | Se consultarán modelos de observación en clase (por definir si se trabajará con CLASS o el Banco Mundial), para elaborar las directrices y programas de capacitación para los observadores. | Se calificará mediante rúbricas. |
| Certificación de competencias | Consiste en el establecimiento de las competencias profesionales correspondientes a la función de Tutor, AT y ATP a partir de los perfiles profesionales que serán el referente para la evaluación y certificación del personal que aspire al reconocimiento.  Estas competencias y los resultados de evaluación en los aspirantes también pueden ser referente para el desarrollo de programas de formación, capacitación y actualización.  Se realizará mediante una instancia certificadora con la que la Unidad establezca los comités para la definición de las competencias y criterios y mecanismos de evaluación y certificación. Quien cumple con las competencias establecidas se certifica como Tutor, AT o ATP por un tiempo determinado. | Reconocimiento Tutor, AT y ATP |  |  |  |

1. Galán, Y., González, M., Hernández, J. (2010) Modelo 360° para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje). *Innovación Educativa, 10 (53), pp. 43-53.*  [↑](#footnote-ref-0)