2.2.1 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de selección para la admisión

Para garantizar que los aspirantes a incorporarse al ejercicio de la función docente en educación básica cuenten con los conocimientos y las aptitudes necesarias que contribuyan al aprendizaje y desarrollo integral de los educandos, de acuerdo con los perfiles profesionales respectivos, así como para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en su desarrollo profesional, se establecen dos etapas de apreciación (figura 5): 1) Curso de habilidades docentes para la Nueva Escuela Mexicana, y su acreditación; y 2) Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes docentes.

Figura 5. Etapas del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes para el proceso de admisión

Etapa1. Curso de habilidades docentes para la Nueva Escuela Mexicana

El curso constituye el primero de los dos factores de apreciación requeridos para que un aspirante acceda de manera formal al sistema público de educación básica. Está dirigido a aquellas personas que cumplan con los requisitos establecidos en la convocatoria emitida con ese fin.

El propósito de dicho curso consiste en apreciar las habilidades necesarias en los aspirantes al proceso de admisión para ejercer la docencia conforme a los preceptos de la Nueva Escuela Mexicana, establecidos en los perfiles profesionales correspondientes y que son necesarios para contribuir en el aprendizaje y desarrollo integral de los educandos.

El curso consta de 4 módulos distribuidos en 40 horas, con una duración total de 4 semanas (27 de abril al 5 de junio de 2020). Las actividades del curso se realizarán a través de videos, audios, lecturas y ejercicios que promuevan el análisis y la reflexión del aspirante sobre las habilidades docentes requeridas en la Nueva Escuela Mexicana. Se llevará a cabo en línea, de forma auto-gestiva, y podrá realizarse desde cualquier dispositivo electrónico con conexión a internet.

Los contenidos que aborda refieren a las habilidades, conocimientos y actitudes que deben poseer los docentes 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. Trabajo que implica su adaptación a las características de desarrollo de sus alumnos, así como del contexto escolar, familiar y socio-cultural en el que se encuentra, en un ambiente de sana convivencia.

De manera estratégica, los participantes reciben retroalimentación inmediata de las actividades formativas al término de cada unidad, a partir de los breves cuestionarios que las acompañan, con el propósito de que identifiquen aspectos y contenidos en los que requieren poner mayor empeño, motivándolos a trabajar con más detalle los contenidos y de ser necesario, realizar nuevamente la actividad.

La acreditación del curso se realiza a través de una evaluación final que consiste en una prueba objetiva de 20 reactivos de opción múltiple basados en los contenidos formativos que están asociados a lo que es indispensable que sepan y sepan hacer los aspirantes. Esta evaluación está sujeta a la conclusión total del curso. La prueba objetiva será administrada en línea, en una sola sesión de 2 horas en la misma aplicación del Instrumento de conocimientos y aptitudes docentes.

Los resultados sobre la acreditación del curso se devuelven al sustentante mediante un reporte individualizado, en el que se identifican fortalezas y áreas de mejora. Para la integración de este reporte, se utiliza un modelo multidimensional para variables latentes discretas (MDC) que permite establecer el nivel de dominio en los contenidos de la prueba. El tiempo estimado de entrega de los resultados a los sustentantes será de dos semanas.

Los resultados de esta evaluación brindarán a los sustentantes un diagnóstico individual de fortalezas y aspectos mejorables para ejercer la función docente a la que aspiran. Además de aportar información para las autoridades educativas para acciones de formación continua a nivel local, regional y nacional.

El resultado individual en el curso se ponderará con el conjunto de multifactores indispensables para el proceso de admisión, conforme a la asignación del porcentaje que se asigne a cada uno.

Etapa 2. Descripción del Instrumento de conocimientos y aptitudes docentes

Esta prueba constituye el segundo de los factores de apreciación que requiere presentar un aspirante al proceso de admisión. La población objetivo es aquella que cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria emitida con ese fin.

La aplicación de este instrumento tiene el propósito de valorar los conocimientos y aptitudes necesarias para el ejercicio de la función docente que poseen los participantes, conforme a los perfiles profesionales correspondientes que constituyen el referente principal respecto de lo que requieren saber y saber hacer los aspirantes a desempeñar dicha función.

La información que se capte de esta valoración permitirá que los sustentantes cuenten con un diagnóstico individual de sus fortalezas y áreas que requieren mejorar para desempeñarse de forma eficaz como docentes y favorecer el desarrollo y el aprendizaje de los educandos. Asimismo, permitirá que las autoridades educativas dispongan de patrones de fortalezas y áreas de oportunidad en la población objetivo, de manera que puedan establecer acciones de mejora en la formación inicial y continua a nivel local, regional y nacional.

El instrumento consiste en una prueba objetiva de opción múltiple con entre 30 a 40 reactivos, distribuidos en al menos dos áreas, cuya resolución requiere de la aplicación de conocimientos y habilidades por parte de los sustentantes relacionados con la práctica docente. 70% de los ítems de la prueba responden a aspectos comunes a la práctica docente y 30% refieren a aspectos específicos relativos a la enseñanza en educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, física y especial. Se aplicará en línea en una sola sesión de 4 horas (30 y 31 de mayo; 6 y 7 de junio; 13 y 14 de junio de 2020).

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, se utilizará un modelo multidimensional para variables latentes discretas (MDC) que permite establecer el nivel de dominio en cada área.

El resultado individual por sustentar la prueba se ponderará con el conjunto de multifactores indispensables para el proceso de admisión, conforme a la asignación del porcentaje que se asigne a cada uno.

2.2.2 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de selección para la promoción vertical

La promoción vertical permite a las maestras y los maestros de educación básica ascender a una categoría, puesto o cargo de mayor responsabilidad con un cambio de funciones. De acuerdo con el marco normativo que la regula, los interesados en ejercer una función directiva o de supervisión se someterán a un proceso de selección para valorar diversos factores que den cuenta, por una parte, de los conocimientos y aptitudes que contribuyan al aprendizaje y desarrollo integral de los educandos de acuerdo con los perfiles profesionales respectivos; así como para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en su desarrollo profesional.

Para garantizar que los aspirantes cuenten con dichos conocimientos y aptitudes se consideran tres etapas de apreciación: 1) Encuesta de percepción de docentes, alumnos y padres de familia, 2) Cuestionario de habilidades y actitudes directivas o de supervisión, 3) Examen de conocimientos y aptitudes necesarias para ascender de la función docente o directiva a las funciones de dirección o supervisión, según sea el caso. (Ver figura 6)

Figura 6. Instrumentos de apreciación para el proceso de promoción vertical

**Etapa 1. Encuesta de percepción**

La encuesta de percepción constituye el primer instrumento de apreciación del proceso de selección para la promoción vertical que deberán presentar los aspirantes. Esta herramienta pretende valorar las habilidades y actitudes de los postulantes a través de la opinión que sobre ellos tienen los integrantes de la comunidad escolar.

Los testimonios de los informantes clave que se identifican en la tabla 5, permitirán recopilar, ordenar y sistematizar información clara y concisa sobre el trabajo realizado por el aspirante en el cumplimiento de sus funciones como docente, director o supervisor. A su vez, este instrumento pretende fomentar el reconocimiento al buen desempeño, al promover la valoración de la labor realizada en la escuela de manera cotidiana para favorecer el máximo logro del aprendizaje en los alumnos, en un ambiente de interacción armónica, participativa y colaborativa con los educandos, docentes, autoridades, madres y padres de familia o tutores.

Tabla 5. Informantes clave para aplicar la encuesta de percepción

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Función a la que se aspira | Cargo o Responsabilidad a la que se aspira | Postulante | Informantes clave | | | | |
| Alumnos | Docentes | Pares | Autoridad inmediata superior | Madres, padres o tutores |
| Dirección | Subdirector | Docente | X |  | X | Director/  Supervisor | X |
| Director | X |  | X | X |
| Supervisión | Supervisor de zona | Director | X | X | X | Supervisor de zona | X |

La encuesta de percepción para la promoción vertical se estructura como una batería compuesta por cuatro escalas de valoración para docentes que aspiran a la función directiva y cinco para aquellos postulantes a una función de supervisión, que será respondida por los informantes clave (Ver figura 2). En su conjunto, permitirán elucidar la percepción general que se tiene sobre el desempeño del aspirante en su interacción con el resto de los agentes involucrados en la comunidad escolar.

Todas las escalas diseñadas para recuperar la percepción de los distintos actores se integrarán con ítems dicotómicos[[1]](#footnote-1) y politómicos[[2]](#footnote-2). Para captar la opinión de los alumnos respecto del docente, la escala contiene 25 ítems, que contemplan la valoración que estos tienen sobre la forma en que se desempeñan sus maestros en el aula y cómo contribuyen en el logro de sus aprendizajes y en su desarrollo. Los ítems buscarán identificar, en un marco de equidad e inclusión, como sienten que el docente los incluye, como considera que el trato que reciben y las actividades que realizan en el aula atienden sus características, necesidades y el contexto en el que viven.

Para identificar la opinión que los alumnos tienen respecto del director del plantel, la escala se conforma con 20 ítems, que contemplan su valoración sobre el trabajo de los directores que contribuye en sus logros académicos. Los ítems buscarán identificar, en un marco de equidad e inclusión, cómo perciben que el director considera sus características, necesidades y el contexto en el que viven para generar espacios y oportunidades para mejorar su aprendizaje y contribuir a su desarrollo.

La percepción que los padres de familia de los alumnos tienen acerca del desempeño del aspirante se obtendrá mediante 15 ítems, los cuales se enfocan en la valoración de los mecanismos propuestos y las oportunidades brindadas por parte del personal docente, directivo y de supervisión para que los padres de familia sean partícipes y corresponsables del logro de los aprendizajes de sus hijos, atendiendo la diversidad y las necesidades del contexto en que se desenvuelven. Además, de las habilidades para prevenir, solucionar o minimizar los riesgos o problemas propios de la actividad educativa.

Para recuperar la percepción de los pares se contará con 20 ítems. Estos buscan garantizar que la valoración del trabajo realizado por los aspirantes considere también la voz y el juicio del personal que desempeña las mismas funciones y que, por tanto, está familiarizado con todas las dificultades, características y pormenores asociados con el ejercicio de su cargo o función. La escala permitirá identificar las habilidades que los aspirantes tienen para generar ambientes apropiados para el aprendizaje y el trabajo colegiado; la resolución de problemas, la atención a la diversidad y las necesidades de los contextos escolares en que laboran; la capacidad para impulsar o participar en los programas para la mejora de la calidad de los servicios educativos de su plantel así como de prácticas innovadoras.

La encuesta considera 20 ítems para ser aplicadas a los colectivos docentes y la autoridad inmediata superior. Estos reactivos pretenden identificar la percepción que tienen respecto de las habilidades que poseen los aspirantes para trabajar de manera colegiada, la capacidad de mediación para resolver conflictos, así como para generar ambientes de aprendizaje atendiendo la diversidad y las necesidades de los contextos escolares en que se desempeñan.

Por la naturaleza del instrumento, sus ítems y el propósito de su aplicación, se propone que las respuestas registradas por los participantes sean analizadas y calificadas mediante el Modelo de Respuesta Graduada. Esto posibilita identificar, para cada agente consultado respecto a la percepción que tiene sobre el desempeño de un aspirante particular, un puntaje que refleje el grado en que reconocen la labor de sus funciones, en un ambiente de colaboración, inclusión a la diversidad, comunicación constante y una gran disposición por favorecer el logro de las metas educativas y el aprendizaje de los alumnos.

El instrumento se aplicará en una sola sesión de dos horas, que tendrá lugar del 20 de abril al 4 de mayo de 2020.

La devolución de resultados al sustentante consiste en un reporte individualizado en el que se identifican fortalezas y áreas de mejora a partir de la percepción de los actores encuestados.

El resultado individual obtenido en esta prueba será ponderado en conjunto con los resultados obtenidos en los otros dos instrumentos considerados para el proceso de promoción vertical, conforme a la asignación del porcentaje que se asigne a cada elemento multifactorial.

**Etapa 2. Cuestionario de habilidades directivas y de supervisión**

Este cuestionario es el segundo instrumento de apreciación requerido para los participantes en el proceso de selección para la promoción a funciones de dirección o supervisión. Su aplicación tiene el propósito de valorar las habilidades necesarias para desempeñar la función a la que buscan ser promovidos; así como conocer sus creencias y valores respecto a las actividades que caracterizan el ejercicio de dicha función.

El instrumento consiste en un cuestionario compuesto por 40 ítems dicotómicos y politómicos en los cuales el sustentante podrá decidir qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentra con respecto a diversas afirmaciones sobre temas y ámbitos de su práctica, como son: Creencias y prácticas, liderazgo, planes y programas de estudio, gestión escolar, gestión de conflictos, trabajo colaborativo, desarrollo profesional y actualización del personal.

Debido a la naturaleza del cuestionario, las respuestas registradas por la población serán analizadas y calificadas en el marco del modelo de respuesta graduada, un modelo politómico derivado de la Teoría de Respuesta al Ítem, que permitirá identificar, lo relativo a los patrones de respuesta registrados por toda la población, y la posición de cada uno de los sustentantes a lo largo del continuo que representa cada dimensión evaluada. Este análisis se verá acompañado, únicamente con fines ilustrativos y de apoyo, por la revisión rutinaria de las frecuencias y tasas de respuesta de los participantes a lo largo de los distintos ítems y sus opciones de respuesta, y de los factores identificados por el modelo.

El instrumento se aplicará en una sola sesión de dos horas, que tendrá lugar del 20 de abril al 4 de mayo de 2020. La devolución de resultados se realizará a dos escalas: a cada sustentante se entregará un reporte individualizado donde se identifique su nivel dentro de cada dominio valorado en la prueba, y a la autoridad educativa reporte de los resultados a nivel local, regional o nacional, con el fin de aportar información para la toma de decisiones con fines de mejora.

El resultado individual obtenido en esta prueba será ponderado en conjunto con los resultados obtenidos en los otros dos instrumentos considerados para el proceso de promoción vertical, conforme a la asignación del porcentaje que se asigne a cada elemento multifactorial.

**Etapa 3. Instrumento de conocimientos y aptitudes para la promoción a funciones de dirección y supervisión**

Constituye la tercera etapa de apreciación que requiere presentar un aspirante al proceso de promoción a funciones de dirección o supervisión. Su propósito es valorar los conocimientos y aptitudes propios para el ejercicio de las funciones de dirección o supervisión.

Estos conocimientos y aptitudes se desprenden de los perfiles profesionales correspondientes que señalan lo que requieren saber y saber hacer los aspirantes. En el caso de quienes aspiran a la función de dirección se centran en las capacidades para planear, programar, coordinar, ejecutar y evaluar programas y acciones que contribuyan al logro de los aprendizajes de los alumnos así como de la mejora continua de las escuelas en el marco de la nueva escuela mexicana. Para el caso de los aspirantes a promoverse en la función de supervisión además, considera la valoración de las competencias necesarias para garantizar el apoyo, la asesoría y acompañamiento a las escuelas.

A su vez, los resultados que se obtengan de esta valoración permitirán que los sustentantes cuenten con un diagnóstico individual donde identifiquen sus fortalezas y áreas que requieren fortalecer para desempeñarse de forma eficaz en la función de dirección o supervisión y contribuir, de mejor manera tanto al desarrollo y aprendizaje de los educandos como al mejor funcionamiento de sus escuelas.

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 las funciones de dirección o supervisión. En el caso de la prueba elaborada para la promoción a funciones de dirección, 70% de los ítems cubren aspectos comunes a la práctica directiva en educación básica y 30% restante, aspectos específicos desagregados por nivel educativo: inicial, preescolar, primaria, secundaria y especial. Mientras tanto, la prueba elaborada para la promoción a funciones de supervisión está compuesta en su totalidad por reactivos que recuperan aspectos comunes a su práctica en educación básica.

Esta prueba será calificada utilizando un método diagnóstico multidimensional que informa sobre las estrategias cognitivas empleadas por los sustentantes. Ello posibilita generar un informe de resultados individualizado, bastante robusto y granulado.

El instrumento se aplicará en sede en una sola sesión de 4 horas (16 y 17 de mayo de 2020). 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.

El resultado individual obtenido en esta prueba será ponderado en conjunto con los resultados obtenidos en los otros dos instrumentos considerados para el proceso de promoción vertical, conforme a la asignación del porcentaje que se asigne a cada factor.

1. Ítems para los cuales la respuesta registrada puede clasificarse en una de dos posibles categorías. En el caso del cuestionario de actitudes, se considera la inclusión de ítems con opciones binarias de respuesta (e.g. “Sí”.”No”). [↑](#footnote-ref-1)
2. En el caso del instrumento propuesto, refiere a la presentación de Ítems en los cuales la respuesta de los participantes puede variar a lo largo de distintas opciones de respuesta, sin que ninguna de ellas se considere correcta o incorrecta, (e.g. escalas de frecuencia, intensidad, etc.), permitiéndonos extraer información a partir de los patrones de respuesta registrados a lo largo del cuestionario. [↑](#footnote-ref-2)