

SEGUIMIENTO A DOCENTES UNID

Instrumento para observación de la práctica/Presencial

Docente Observado: _____

Fecha y hora: _____

Aula: _____

Observador: _____

Asignatura: _____

Visita 1 ____ 2 ____ 3

Resultado de la observación

<p>RETROALIMENTACIÓN DEL OBSERVADOR</p> <p>○ _____</p> <p>○ _____</p> <p>○ _____</p> <p>○ _____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">NOMBRE Y FIRMA DEL OBSERVADOR</p>	<p>PLAN DE ACCIÓN (MEJORAS)</p> <p>○ _____</p> <p>○ _____</p> <p>○ _____</p> <p>○ _____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">NOMBRE Y FIRMA DEL OBSERVADOR</p>
---	---

Nivel de desempeño

Criterios	Receptivo (1 Punto)	Básico (2 Puntos)	Autónomo (3 Puntos)	Estratégico (4 Puntos)
1. Objetivo por sesión	Se limita a impartir los temas sin asegurar que el estudiante tenga claro el objetivo a alcanzar de la sesión y no genera actividades que ayuden a fortalecer los aprendizajes en los estudiantes durante su clase.	En algunas sesiones comparte los objetivos, realiza actividades que ayuden a la comprensión del estudiante en los temas vistos pero no confirmando que realmente se haya logrado o alcanzado el aprendizaje que se requería para dicha sesión.	Define los objetivos de manera general para que el estudiante conozca el enfoque de los aprendizajes que tendrá durante la clase, fortaleciéndolo mediante ejecución de actividades que logren alcanzar la comprensión de lo establecido por el docente en dicha sesión.	Define los objetivos de manera clara, concreta y medible para que el estudiante conozca el enfoque de los aprendizajes que tendrá durante la clase, fortaleciéndolo mediante ejecución de actividades que logren confirmar al estudiante que ha alcanzado la comprensión de lo establecido por su docente en dicha sesión.
2. Experto en su disciplina.	No muestra el conocimiento y dominio de su disciplina. No vincula su aplicación práctica en situaciones reales y actuales.	Muestra conocimiento básico de su disciplina, utiliza pocos ejemplos o no es evidente la aplicación del conocimiento.	Muestra conocimiento de su disciplina y da algunos ejemplos de la aplicación de su aplicación en situaciones reales.	Muestra un amplio conocimiento y dominio de su disciplina y da múltiples ejemplos de aplicación práctica en situaciones reales y actuales.
3. Facilitador y mentor.	Se limita a impartir su clase, no monitorea ni retroalimenta el desempeño, no aclara dudas ni asegura el aprendizaje.	Monitorea ocasionalmente el desempeño, pero no retroalimenta, o no aclara dudas ni asegura el aprendizaje y la adquisición de saberes.	Monitorea y retroalimenta ocasionalmente el desempeño de sus estudiantes, aclara sus dudas, pero no asegura el aprendizaje y la adquisición de saberes.	Monitorea y retroalimenta constantemente el desempeño de sus estudiantes, aclara dudas, asegura el aprendizaje y la adquisición de saberes.
4. Relación Estudiante- Docente.	Se observa un ambiente tenso con poca interacción y apertura a compartir ideas.	Contribuye a crear un ambiente respetuoso, aunque poco empático y tenso, se expresa bien, pero da poco o nulo espacio a compartir sus ideas.	Crea un ambiente respetuoso y cordial, es empático, se expresa correctamente, pero permite limitadamente compartir sus ideas a favor del aprendizaje.	Crea un ambiente respetuoso y cordial, es empático, se expresa correctamente y permite compartir ideas libremente a favor del aprendizaje.
5. Evaluación de los saberes.	No especifica su forma de evaluar ni la forma como se logra el desarrollo de competencia disciplinaria.	Su forma de evaluar no congruente con las estrategias o desempeños esperados.	Evalúa claramente acorde a las estrategias implementadas más no queda claro el desempeño esperado.	Evalúa clara, objetiva y directamente acorde a las estrategias implementadas y el desempeño esperado
6. Aplicación en modelo pedagógico.	No aplica modelo pedagógico UNID en actividades ni sigue su planeación didáctica.	Implementa algunos aspectos del modelo pedagógico UNID en algún momento de la clase y se apega en la mayoría de sus actividades a su planeación didáctica.	Aplica el modelo pedagógico UNID en algunos momentos o actividades desarrolladas y se apega a su planeación didáctica.	Aplica claramente el modelo pedagógico UNID en las actividades desarrolladas y se apega a su planeación didáctica.
7. Uso de estrategias pedagógicas.	Se limita a exponer la clase sin promover el análisis de la información ni la generación de propuestas de solución.	Promueve ocasionalmente el análisis y evaluación de hechos y situaciones reales sin impulsar la generación de soluciones creativas e innovadoras.	Promueve ocasionalmente el análisis y evaluación de hechos y situaciones reales (estudio de casos, aprendizaje basado en problemas, simulación, proyectos, dialogo y deliberación o colaboración) impulsando la generación de soluciones creativas e innovadoras.	Promueve constantemente el análisis y evaluación de hechos y situaciones reales (estudio de casos, aprendizaje basado en problemas, simulación, proyectos, dialogo y deliberación o colaboración) impulsando la generación de soluciones creativas e innovadoras.

SEGUIMIENTO A DOCENTES UNID

Instrumento para observación de la práctica/Presencial

8. Trabajo colaborativo.	No promueve la comunicación ni la colaboración de sus estudiantes dentro de su proceso de aprendizaje.	Promueve ocasionalmente la comunicación o la colaboración en clase como parte de su proceso de aprendizaje.	Motiva ocasionalmente la comunicación y colaboración entre sus estudiantes reconociendo sus fortalezas.	Motiva e inspira constantemente la colaboración entre sus estudiantes reconociendo sus fortalezas y estimulando sus áreas de oportunidad.
9. Emprendimiento e Innovación.	Se limita a las reflexiones sobre problemas actuales que se deriven de su clase.	Motiva a proponer acciones que puedan responder a problemas.	Motiva a tomar decisiones responsables y generar acciones innovadoras que respondan problemas actuales, cambios y necesidades del campo laboral.	Impulsa a tomar decisiones responsables y emprender activamente acciones innovadoras que respondan problemas actuales, cambios y necesidades del campo laboral.
10. Uso de las TIC.	No motiva el interés de sus estudiantes por desarrollo de las destrezas digitales ni el uso de la Biblioteca Digital Universitaria (BDU).	Promueve el desarrollo de las destrezas digitales, entre éstas el uso de la Biblioteca Digital Universitaria (BDU), sin transmitir el sentido de herramienta para la investigación y el aprendizaje.	Estimula ocasionalmente el desarrollo de las destrezas digitales, entre éstas el uso de la Biblioteca Digital Universitaria (BDU), como herramienta para la investigación y el aprendizaje.	Estimula constantemente el desarrollo de las destrezas digitales, entre éstas el uso de la Biblioteca Digital Universitaria (BDU), como herramienta para la investigación y el aprendizaje.
11. Integridad y Responsabilidad Social.	Se limita a impartir su clase sin promover los valores ni la participación en acciones que mejoren la sociedad y el mundo.	Promueve algún valor institucional de respeto justicia y autodominio, aunque no motiva la participación de los estudiantes en acciones que mejoren la sociedad y el mundo.	Se desempeña con transparencia y principios, promoviendo algún valor institucional o principio talis y motivando la participación en acciones que mejoren la sociedad y el mundo.	Se desempeña con transparencia y principios promoviendo constantemente los valores institucionales, principios talis y autodominio, impulsando la participación en acciones que mejoren la sociedad y el mundo.
12. Responsabilidad en formación.	No refleja en su práctica los aprendizajes adquiridos en actividades de formación docente o no realiza la mayoría de las actividades de formación que le son requeridas.	Refleja en su práctica los aprendizajes adquiridos en algunas de las actividades de formación docente que le son requeridas, variando la calidad en la experiencia de aprendizaje que proporciona a sus estudiantes.	Refleja en su práctica los aprendizajes adquiridos en algunas de las actividades de formación docente que le son requeridas, conservando la calidad en la experiencia de aprendizaje que proporciona a sus estudiantes.	Refleja en su práctica los aprendizajes adquiridos en todas las actividades de formación docente que le son requeridas, mejorando constantemente la calidad en la experiencia de aprendizaje que proporciona a sus estudiantes.

FORTALEZAS:	DEBILIDADES:
OPORTUNIDADES:	AMENAZAS:

Observaciones Adicionales	La clase se desarrolla en Aula: _____ Taller: _____
----------------------------------	--

SEGUIMIENTO A DOCENTES UNID

OBLIGACIONES DEL DOCENTE

Para lograr que el trabajo del docente sea efectivo, es importante recordar que adicional a la medición del cumplimiento académico está el asegurarnos y validar el cumplimiento administrativo estipulada

por parte de la unidad operativa a la que pertenece.

Es de vital importancia que el docente esté enterado de estos criterios de evaluación para poder actuar conforme a lo solicitado por su coordinador académico.

Estimado Coordinador de gestión de la calidad académica, con la finalidad de poder tener un reporte general de cumplimiento académico-administrativo del docente, te pedimos responder los siguientes criterios de evaluación:

Obligaciones del docente				
Criterios	1	2	3	4
13. Participación en juntas				
14. Cumplimiento con los criterios de planeación				
15. Captura de calificaciones parcial y final				
16. Asistencia Docente				
17. Responder encuesta de retroalimentación				
18. Avance fase (Plan de capacitación operativa)				
	SUMA DE PUNTOS (Max 72)		CALIFICACIÓN (Suma de puntos x 100/72)	

GUÍA PARA EL OBSERVADOR

El presente instrumento se desarrolla con el objetivo de homologar la práctica de las observaciones en aula de manera que se facilite el acompañamiento y la retroalimentación constante a los docentes sobre su quehacer como facilitadores y guías del aprendizaje en las sesiones de clase. Así mismo, promueva la búsqueda de la mejora continua.

Su estructura contiene los elementos del modelo educativo de forma integral, sencilla, descriptiva y nivelada; permitiendo rápidamente detectar las fortalezas y oportunidades que permitan al observador retroalimentar objetivamente al observado.

A continuación, se presenta la sugerencia de pasos a seguir como ideal del proceso. El procedimiento parte del aviso formal a los docentes sobre el inicio y cierre del periodo de supervisiones, en el que se les comparte el instrumento para conocimiento del desempeño esperado.

Previo a la observación

1. Defina el día, hora, docente y materia que será objeto de la observación.
2. Lea cuidadosamente los elementos del instrumento para familiarizarse con ellos y lograr una observación objetiva con los suficientes elementos para retroalimentación.
3. Imprima el instrumento, hojas 1 y 2.
4. Llene los datos iniciales (Docente, observador, materia, fecha y hora, aula y número de visita).
5. Preséntese a la observación en fecha definida.
6. Ingrese al aula evitando interrumpir la clase

Durante la observación

1. Observe la dinámica de la clase sin intervenir.
2. Señale para cada criterio en la rúbrica de observación, el nivel de desempeño observado marcando con / o X.
3. Registre en el cuadro FODA los puntos que puedan ser valiosos para la retroalimentación. Recordando lo siguiente:
 - a. Fortalezas y Debilidades son aspectos intrínsecos al docente que dependen de él (utilizar material de apoyo para su clase, realizar preguntas de mediación, escuchar y aclarar dudas, etc.).
 - b. Oportunidades y Amenazas son externos al docente pero que repercuten en la clase (Instalaciones y/o equipo, contenido de los diseños, espacios asignados a la clase, problemas con empresas o instituciones en proyectos reales).
4. Describa cualquier otro comentario adicional que pueda no estar contenido dentro de la rúbrica de observación.
5. Indique si la clase sucede en aula o taller.

Después de la observación

1. Sume los puntos que correspondan a cada criterio evaluado y colóquelos en SUMA DE PUNTOS.
2. Multiplique según se indica la suma de puntos por 100 y después divídalo entre el puntaje total 48. Obtendrá la calificación en una escala de 0 a 100 puntos. Escríbala en el recuadro “Resultado de la observación”.
3. Defina los puntos más relevantes a retroalimentar con el coach en la sección “Retroalimentación del observador”.
4. Firme en el área correspondiente.
5. Coordine con el coach la retroalimentación en un lapso no mayor a una semana. Entre más inmediata sea la retroalimentación es mayor la posibilidad de mejorar la práctica docente.

RETROALIMENTACIÓN

1. Comunique al docente lo observado apoyándose del instrumento. Sea amable y claro permitiendo el diálogo.
2. Solicite al docente acciones específicas que puedan ayudar a mejorar su práctica docente. Considere 2 a 3 acciones sencillas y claras, que sean fácilmente realizables y observables.
3. Solicite la firma en el espacio correspondiente.

IMPORTANTE: En caso de requerirse, podrá realizarse una segunda o tercera visita para verificar la aplicación de un criterio o proveer al coach del acompañamiento adecuado.

Esta actividad concluye hasta que la información recabada este registrada en plataforma.