

Unidad 1:

Principios generales de preparación universitaria y profesional



INICIO

- 1) Crear una cultura de preparación universitaria y profesional..... pág. 2
- 2) Elevar el listón de las expectativas..... pág. 6
- 3) Tutoría..... pág. 9
- 4) Recopilación de datos..... pág. 13

1) CREAR UNA CULTURA DE PREPARACIÓN UNIVERSITARIA Y PROFESIONAL



Los programas fuera del horario escolar son una oportunidad para que los/as estudiantes se conecten con las habilidades laborales y amplíen la preparación profesional en entornos auténticos y atractivos. Estos programas pueden ser particularmente beneficiosos para los/as estudiantes históricamente desatendidos/as que no tienen acceso a los mismos recursos a través de sus escuelas o conexiones familiares que sus compañeros/as más favorecidos/as.

Establecer una cultura de preparación universitaria y profesional (CCR) es un componente esencial de los programas que tienen como objetivo preparar a los jóvenes para el éxito futuro. Según el [Berkeley Center for Educational Partnerships](#), esto se denomina típicamente "cultura de ir a la universidad", refiriéndose al entorno, las actitudes y las prácticas en las escuelas y comunidades que alientan a los/as estudiantes y sus familias a obtener la información, las herramientas y la perspectiva para mejorar el acceso a y éxito en la educación postsecundaria. El objetivo general de establecer una cultura de este tipo es que los/as jóvenes creen que pueden tener un gran futuro y que pueden planificar y prepararse para muchas opciones después de la escuela secundaria (NACAC 5). Este tipo de cultura establece

altas expectativas para todos los/as estudiantes y genera valores importantes como el aprecio por el aprendizaje, el deseo de tener éxito y la motivación para convertirse en aprendiz de por vida.

Los/as jóvenes necesitan una combinación de habilidades académicas, profesionales y sociales y emocionales para estar preparados/as para las oportunidades postsecundarias. Si bien las escuelas suelen asumir la mayor parte de esta responsabilidad, los programas extracurriculares pueden desempeñar un papel importante en la enseñanza de estas habilidades, el apoyo a los/as jóvenes y proporcionar experiencias de aprendizaje adicionales. Los programas extracurriculares a menudo se encuentran en una posición única para llegar a los/as jóvenes de maneras que el personal escolar puede no poder y para ofrecer una gama más amplia de experiencias más allá de lo que su escuela pone a su disposición.

Cuando trabaja para establecer una cultura de preparación universitaria y profesional en su programa, concéntrese en **tres elementos principales:**

- ▶ 1) Ofrezca a los/as estudiantes oportunidades para aprender sobre una variedad de opciones para su futuro (incluyendo las carreras y la educación que requieren). Puede comenzar esto desde la escuela primaria, pero definitivamente debería ser un enfoque en la escuela secundaria.
- ▶ 2) Su programa y su personal deben transmitir la expectativa de que TODOS/AS los/as jóvenes puedan prepararse para la oportunidad de asistir y tener éxito en una experiencia postsecundaria, ya sea en la universidad u otra alternativa.
- ▶ 3) Todos/as los/as interesados/as (personal, familias, comunidad, etc.) están en la misma página y comunican el mismo mensaje de altas expectativas para el futuro de sus jóvenes (NACAC 4).

CÓMO CREAR LA PREPARACIÓN PARA LA UNIVERSIDAD Y LA CARRERA (CCR) EN PROGRAMAS EXTRACURRICULARES:

- 1) Sea un/a campeón/a para todos/as los/as jóvenes en sus programas.** Abogar por que todos/as los/as jóvenes puedan alcanzar y realizar todo su potencial y comunicarlo claramente como una expectativa.
- 2) Establezca metas específicas** relacionadas con la preparación universitaria y profesional para sus programas y **mida el impacto** de esas metas a lo largo del tiempo. ¿Cómo abordará su programa específicamente el tema de la preparación universitaria y profesional? ¿Cómo sabrá si está haciendo un buen trabajo?
- 3) Para adoptar plenamente una cultura CCR, es fundamental contar con la aceptación en todos los niveles.** El liderazgo, el personal de primera línea, los padres, los jóvenes y otras partes interesadas deben estar todos a bordo e involucrados en el establecimiento y mantenimiento de esta cultura.
- 4) Crear relaciones positivas** entre el personal y los/as jóvenes. Fomentar la confianza y el respeto mutuo, y establecer relaciones alentadoras y de apoyo con los/as jóvenes podría marcar una gran diferencia para aquellos/as que tal vez no tengan ese tipo de relación con otros adultos en sus vidas.
- 5) Abrir oportunidades y experiencias a todos/as los/as jóvenes,** no solo a aquellos/as que son "los/as mejores", tienen la mayor cantidad de recursos o probablemente estén camino a la universidad.
- 6) Ya en la escuela primaria,** comience a hacer que los/as jóvenes piensen en sus metas futuras y busquen información sobre sus aspiraciones. **No espere** hasta que los/as jóvenes estén en la escuela secundaria para comenzar a hablar sobre su futuro. Al comenzar temprano, se asegura de que los/as jóvenes puedan estar expuestos a una amplia variedad de oportunidades y experiencias que podrían ayudarles a tomar decisiones más informadas.

7) Conéctese e involucre a las familias temprano y con frecuencia.

Incluya a las familias en todos los pasos del proceso y organice actividades y eventos que brinden conocimientos, alivien las incertidumbres y desarrollen su confianza en el apoyo a sus hijos/as durante el viaje de preparación universitaria y profesional. También tómese el tiempo para conocer a las familias y sus esperanzas, sueños y metas para el futuro de sus hijos/as.

8) Ofrecer oportunidades a los/as jóvenes para **demostrar y practicar habilidades de liderazgo**, como la creación de juntas asesoras juveniles o un equipo de liderazgo juvenil. Invite a todos los/as jóvenes a participar en estas oportunidades y proporcione formas de practicar el aprendizaje, el perfeccionamiento y la demostración de habilidades de liderazgo.

9) Establezca una **práctica regular de discutir el futuro** con los/as jóvenes y aprender más sobre sus pensamientos y sentimientos sobre las opciones postsecundarias. Tomar estas decisiones puede resultar intimidante y abrumador, especialmente para los/as estudiantes universitarios de primera generación que no tienen modelos a seguir en su familia. Los controles regulares pueden ayudar a los/as jóvenes a navegar por la amplia variedad de oportunidades y decisiones que encontrarán a lo largo de este proceso.

10) Asegúrese de que su **espacio físico se vea, se sienta y suene como un lugar que promueva la preparación universitaria y profesional** y que sea un lugar seguro para el aprendizaje. ¿Qué puedes agregar a tu espacio para lograr este objetivo? Folletos universitarios, carteles de carreras, insignias de alma mater de la universidad para su personal, etc., son un buen comienzo. Nuevamente, tener discusiones abiertas y regulares sobre opciones futuras y alentar la exploración colaborativa entre los/as jóvenes puede ser útil para trabajar hacia este objetivo.

Este [College-Going Culture Toolkit](#) del Departamento de Educación de La Ciudad de Nueva York es un buen recurso para comenzar con el establecimiento de este tipo de cultura en la escuela secundaria.

2) ELEVAR EL LISTÓN DE LAS EXPECTATIVAS



Como parte de la creación de una cultura de preparación universitaria y profesional dentro de sus programas, **establecer y mantener altas expectativas para todos/as los/as jóvenes será un elemento clave.** Las investigaciones muestran que cuando los/as jóvenes tienen adultos que les apoyan y se preocupan (sus padres, maestros, entrenadores, etc.) que tienen altas expectativas para ellos/as, tendrán una mayor autoestima, se desempeñarán mejor en la escuela, serán más decididos/as y persistentes. y creen que tendrán un buen trabajo.

Para comenzar a elevar el listón de las expectativas, observe las ofertas de programas actuales y evalúe lo que ya está haciendo para alentar y respaldar las grandes expectativas para sus jóvenes y determinar las áreas en las que le gustaría ampliar sus esfuerzos. El objetivo aquí es desarrollar un plan de acción específico para establecer altas expectativas para TODOS/AS los/as jóvenes en todos sus programas e identificar formas de apoyarles y alentarles a cumplir esas expectativas.

A medida que comience a implementar expectativas más altas, es posible que experimente resistencia por parte de los/as propios/as jóvenes, sus familias, miembros del personal, etc. Sin embargo, establecer expectativas (aunque sea un poco) más altas elevará la autoestima de sus jóvenes, les mostrará todo su potencial y les enseñará que son más resistentes de lo que otros podrían creer.

Tener un plan detallado y sólido sobre cómo pretende aumentar las expectativas y mantener a los/as jóvenes en expectativas más altas en su programa ayudará a garantizar que esté preparado/a para abordar las inquietudes de las partes interesadas.

Los/as jóvenes son generalmente más capaces de lo que creemos. Si establecemos expectativas altas y no pueden cumplirlas, siempre podemos hacer ajustes, pero debemos apuntar alto para comenzar. Si nunca les damos la oportunidad de mostrarnos lo alto que pueden volar porque los hemos retenido con expectativas bajas, nunca alcanzarán su máximo potencial.



PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA SUBIR EL LISTÓN

- ¿Cuáles son **las esperanzas y los sueños** de los/as jóvenes de nuestro programa? ¿Cómo planean lograrlos?
- ¿**Qué esperan nuestros/as jóvenes de sí mismos?** ¿Qué esperan sus familias de ellos/as?
- ¿**Tenemos claras las expectativas** que tenemos para nuestros/as jóvenes? ¿Nos hemos comunicado clara y consistentemente a los/as jóvenes, las familias y otras partes interesadas sobre nuestras expectativas?
- ¿Se establecen las expectativas para **TODOS/AS** los/as jóvenes en un programa determinado? ¿Qué adaptaciones o apoyos adicionales existen para satisfacer las necesidades de cada joven?
- ¿Dónde están las expectativas y los apoyos integrados en nuestro plan de estudios? ¿**Cómo proporcionamos apoyo y aliento orgánicamente** a los/as jóvenes mientras trabajan en nuestro plan de estudios?

PREGUNTAS ORIENTADORAS PARA SUBIR EL LISTÓN

- ¿Somos **coherentes y justos/as** al comunicar y mantener las expectativas? ¿Reciben todas las partes interesadas el mismo mensaje con respecto a nuestras expectativas?
- • ¿Tenemos un plan específico sobre cómo se ve el apoyo en nuestro programa? ¿**Cómo sabrá el personal qué hacer** cuando un/a joven se siente frustrado/a o no cumple con las expectativas? ¿Cómo debe responder el personal?
- • ¿Nos enfrentamos a cada joven con **amabilidad, comprensión y positividad** cuando luchan o encuentran contratiempos?
- • ¿Cómo **hacemos ajustes** cuando los/as jóvenes se encuentran con obstáculos o contratiempos? ¿Cómo aprovechamos al máximo la oportunidad que presentan estas circunstancias?
- • ¿Cuáles son las **metas y los puntos de referencia específicos** que queremos que alcancen los/as jóvenes y en qué intervalos?
- • ¿Dónde debemos hacer ajustes en función de los resultados? (Esto probablemente ocurrirá después de la implementación).

Para obtener más información sobre cómo crear expectativas más altas, aquí hay algunos recursos:

- [How Afterschool Programs Can Most Effectively Promote Positive Youth Development as a Support to Academic Achievement](#), National Institute on Out-of-School-Time (NIOS), 2003
- [The Secret to Education Excellence: High Expectations](#), The Best Schools, March 2020
- [Why Kids Thrive When We Set High Expectations](#), Parent.com, May 2017
- [5 Ways to Set 'High Expectations' without 'High Pressure'](#), Melbourne Child Psychology

3) TUTORÍA



Prepararse para las oportunidades postsecundarias puede ser estresante, abrumador y confuso para los/as jóvenes y sus familias. Tener un/a mentor para ayudar a los/as jóvenes y sus familias a trabajar durante el proceso puede ser beneficioso, especialmente si el/la mentor/a tiene experiencia con el proceso por sí mismo. Es importante señalar que esto puede ser especialmente cierto para los/as jóvenes que son estudiantes universitarios de primera generación.

Los/as mentores no tienen que enfocarse específicamente en la preparación universitaria, pero también pueden ser beneficiosos para aquellos/as jóvenes que desean tomar un camino diferente. Los/as mentores pueden proporcionar información sobre sus propias trayectorias profesionales y compartir sus experiencias con jóvenes que podrían estar interesados/as en seguir un oficio o empleo además de asistir a la universidad.

La tutoría puede desempeñar un papel fundamental en la preparación universitaria y profesional de los/as jóvenes. Como se mencionó anteriormente, los/as jóvenes se benefician enormemente de las relaciones con adultos que les apoyan en sus vidas y los/as mentores pueden ser cruciales para algunos/as jóvenes que de otra manera podrían carecer de esas relaciones. Es posible que ya tenga la tutoría como un componente de sus programas fuera del horario escolar, ¡lo cual es genial! De lo contrario, podría considerar incluir esto en su plan para integrar más preparación universitaria y profesional en las ofertas de su programa.

Encontrar mentores en su comunidad puede ser tan fácil como enviarles una llamada a través de sus redes establecidas, en línea y en persona. Sin embargo, en el caso de que no pueda encontrar mentores fácilmente o esté buscando más variedad en sus mentores, le recomendamos que consulte a Maryland MENTOR Mentoring Connector, una base de datos nacional gratuita de programas de mentores. El sitio también proporciona recursos adicionales sobre programas de tutoría, inicio de un programa de tutoría, historias de tutoría y más.



ACTIVIDAD: CINCO POSIBLES MENTORES

Haga que los/as jóvenes participen en un ejercicio para identificar a cinco personas que ya conocen y que podrían ser un/a buen/a mentor/a.

1. Pregunte a los/as jóvenes: "¿Quiénes son cinco personas que podrían ayudarte en tu camino hacia la universidad y la carrera? ¿Por qué elegiste a cada una de estas personas?"
2. Ayúdeles a pensar en adultos comprensivos y de confianza o compañeros/as un poco mayores que podrían ofrecerles consejos, apoyo y, en general, ser un animador para ellos/as mientras navegan por el camino hacia su futuro.
3. Guíe a los/as jóvenes a través del proceso de identificar formas específicas en las que cada persona en su lista podría serles útil y comuníquese con ellos/as para pedirles orientación, apoyo y tutoría para esas cosas específicas.

CÓMO APOYAR A UN/A MENTOR/A

Apoyar a los/as mentores es un aspecto muy importante de un buen programa de mentores que a menudo se pasa por alto. Si sigue unos sencillos pasos, podrá crear una relación sólida de tutoría para estudiantes y mentores.

- 1) Haga combinaciones sabiamente** para asegurarse de que los/as jóvenes y sus mentores se lleven bien, se respeten y se aprecien mutuamente y puedan construir una relación productiva. Considere la experiencia de el/la mentor/a, las necesidades del/de la estudiante y la personalidad e interés general en ambos participantes.
- 2) Comparta herramientas y recursos con mentores para ayudarles** en su apoyo a su pareja juvenil. Esto incluiría cualquier recurso que los/as estudiantes estén usando, información sobre tutoría y herramientas para ayudarles a ayudar mejor a los/as jóvenes. Cuanto más pueda compartir con los/as mentores y confiarles la información y los recursos, más ayudarán a los/as estudiantes y, en última instancia, al éxito de su programa.
- 3) Otorgar el mismo acceso a los/as mentores que a los/as jóvenes** para mantener la continuidad en todo el programa. Si su programa utiliza una herramienta específica para administrar aspectos de este proceso, asegúrese de permitir que los/as mentores tengan un acceso similar al de los/as estudiantes para que puedan acceder a información que les ayudará a brindar el mejor apoyo y orientación posibles a los/as estudiantes.
- 4) Brindar capacitación a los/as mentores** para ayudarles a aprender sobre temas de desarrollo juvenil. Puede crear esto como una capacitación separada solo para mentores que trabajan con jóvenes en su programa, o integrarlo en la capacitación del personal. Los temas de capacitación como cómo trabajar con los/as jóvenes, la capacitación sobre prejuicios, los detalles y objetivos del programa, la cultura organizacional y las preocupaciones comunes de los/as jóvenes contribuirán en gran medida a preparar a sus mentores y garantizar un mayor éxito del componente de tutoría del programa.

Recursos adicionales que pueden ser útiles al considerar cómo utilizar la tutoría en sus programas:

- [College and Career Success Mentoring Toolkit](#), National Mentoring Resource Center
- [College and Career Readiness Resources](#), MENTOR: The National Mentoring Partnership
- [The Role of Mentoring in College Access and Success](#), Institute for Higher Education Policy
- [Upholding the Covenant: State of Mentoring in Maryland](#), Maryland Mentor

4) RECOPIACIÓN DE DATOS RELACIONADOS CON LA PREPARACIÓN UNIVERSITARIA Y PROFESIONAL



Si bien el objetivo a largo plazo de los programas de preparación para la carrera y la universidad es claro —los/as jóvenes prosperan en el trabajo futuro que elijan— entendemos que “se necesita un pueblo” para apoyar a los/as jóvenes en este viaje. Ninguna persona, programa o institución puede hacerlo solo, por lo que es fundamental comprender el papel que tiene su programa en el ecosistema más amplio de apoyo para que los/as jóvenes estén preparados/as para la carrera y la universidad. Al tener claro el papel de su programa en el apoyo a los/as jóvenes, puede **priorizar la información y los tipos de datos que necesita** para comprender el progreso y los resultados de su programa. Al considerar qué datos recopilar, reflexione sobre qué datos necesita y por qué.

¿Cuál es su modelo de programa y cómo apoya de manera más tangible a los/as jóvenes para que se preparen para la carrera y la universidad? ¿Apoya principalmente a los/as jóvenes de manera directa, brindándoles información, habilidades o experiencias específicas como preparación para el SAT / ACT, visitas a universidades, pasantías laborales o apoyos de aprendizaje socioemocional (SEL)? ¿O atiende más directamente a sus cuidadores o proporciona mentores/as capacitados/as que apoyan a los/as jóvenes con necesidades académicas específicas o ayudan a completar solicitudes de becas, ayuda financiera o universidad?

Si bien su programa contribuye a muchos resultados de la preparación profesional y universitaria, ¿qué aspectos de la preparación profesional y universitaria puede atribuir a su programa? ¿En qué marco o teoría del cambio sigue o encaja su programa?

▶ CUATRO PASOS ◀

Para respaldar su aprendizaje continuo, siga los siguientes cuatro pasos. Estos pasos le guiarán para articular la estrategia de su programa, priorizar sus indicadores de progreso, identificar sus recursos y fuentes de recolección de datos y resumir todo esto en un plan de evaluación.

PASO 1: DETERMINANDO SU MARCO

Revise los marcos en las páginas siguientes y vea cómo se relaciona el modelo de su programa. Al aprovechar un marco ya establecido, su programa:

1. Tiene un punto de partida para su propio modelo lógico y una mayor comprensión y demostración de su papel en el proceso más amplio de preparación profesional y universitaria.
2. Puede aprovechar las lecciones aprendidas, la investigación y, posiblemente, las herramientas de recopilación de datos proporcionadas por esos marcos.

Identifique en qué parte del ecosistema más amplio de apoyos se centra su programa. Consulte los siguientes resúmenes de los ecosistemas de desarrollo juvenil descritos como "marcos de campo" y "modelos lógicos" para contextualizar mejor el papel de su programa en el éxito futuro de una persona joven.

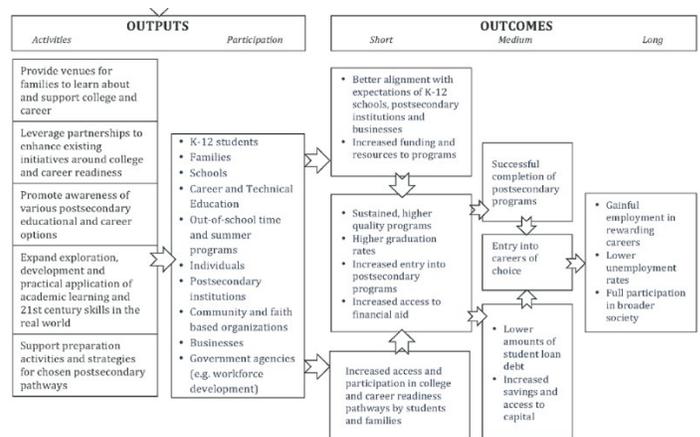
Según lo definido por W.K. Kellogg Foundation, un modelo lógico de programa es "una imagen de cómo su organización hace su trabajo: la teoría y los supuestos subyacentes al programa. Un modelo lógico de programa vincula los resultados (tanto a corto como a largo plazo) con las actividades/procesos del programa y los supuestos/principios teóricos del programa".

PASO 1: DETERMINANDO SU MARCO

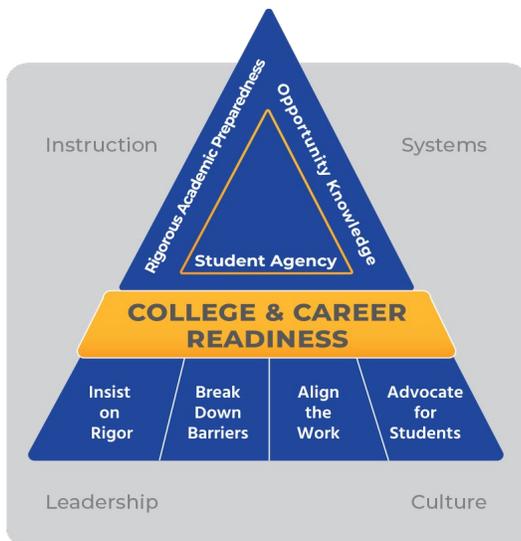
Ready by 21: Getting Youth Ready



Ecosystems Logic Model Examples:



AVID: College and Career Readiness Framework



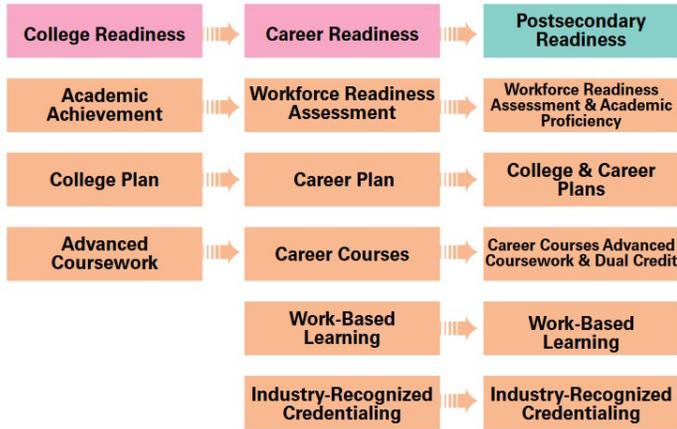
P21 Frameworks for 21st-Century Learning



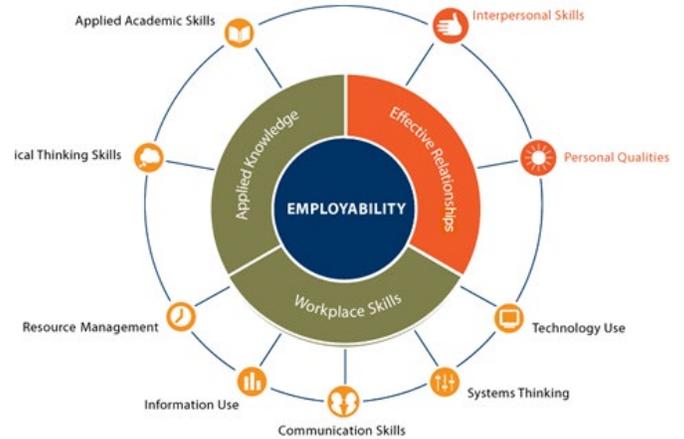
© 2019, Battelle for Kids. All Rights Reserved.

PASO 1: DETERMINANDO SU MARCO

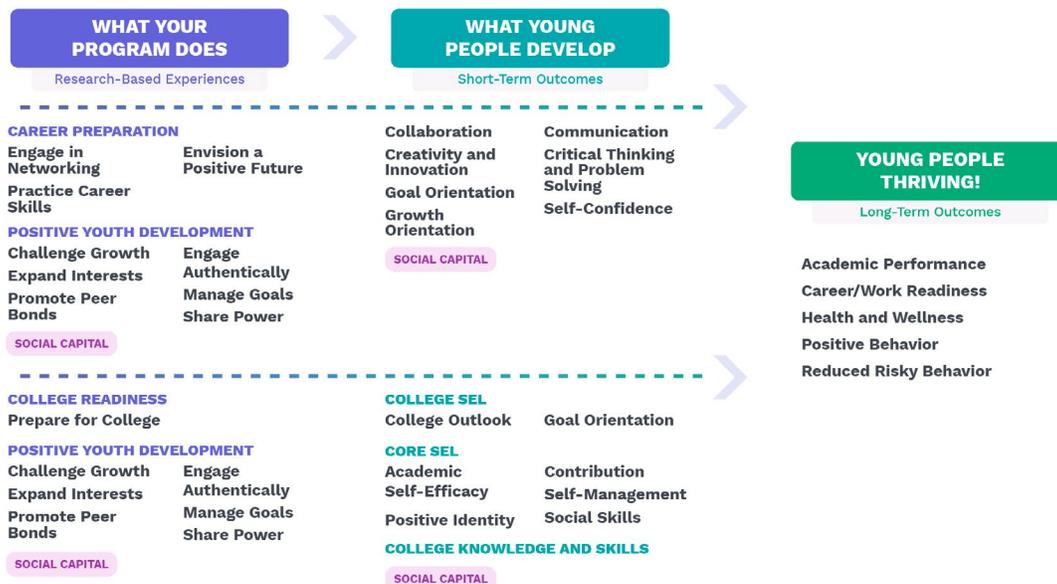
U.S. Chamber Foundation CCR Framework



U.S. Department of Education Employability Skills Framework



Hello Insight Logic Model



PASO 2: CONSTRUYENDO SU MODELO LÓGICO

Como reflejo de los marcos de campo y modelos lógicos de muestra, responda las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es su modelo lógico, especialmente sus resultados más directos (atribuibles)?
2. ¿Qué componentes son los más importantes para compartir información?
¿A quién y por qué?
3. ¿Qué datos tiene ya?
4. ¿Qué recursos están disponibles para invertir en aprendizaje y evaluación?

Especialmente al priorizar los resultados a corto plazo, considere los énfasis.

- ¿Motivar a los/as jóvenes a considerar opciones universitarias y profesionales nuevas o diferentes?
- ¿Proporciona conocimiento sobre la variedad de opciones universitarias y profesionales?
- ¿Desarrolla habilidades técnicas para la preparación universitaria y profesional?
- ¿Brinda oportunidades específicas para explorar opciones universitarias y profesionales?
- ¿Desarrolla capacidades sociales, emocionales y de aprendizaje relacionadas con las opciones universitarias y profesionales?



PASO 3: PRIORIDADES Y RECURSOS DEL EQUILIBRIO

Para equilibrar sus prioridades de aprendizaje con los recursos de aprendizaje (tiempo del personal, fondos para la recopilación y análisis de datos, etc.), revise las fuentes de información y los métodos típicos a continuación. ¿Qué información o datos tiene ya a mano y qué datos necesita?

	Ejemplos de indicadores	Ejemplos de fuentes de datos	Rango de Tiempo - \$
Salidas "Productos" directos de las actividades del programa, por lo general # de...	<ul style="list-style-type: none"> • # jóvenes participantes • # exámenes simulados ACT/ SAT realizados • # visitas a universidades • # horas de tutoría (horas por alumno/a) • # horas de asesoramiento • # capacitaciones/talleres • # entrevistas de trabajo simuladas realizadas • # becas otorgadas/ solicitadas • # planes universitarios/ profesionales individualizados • # solicitudes para la universidad • # colocaciones de pasantías 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de asistencia • Sistemas de información sobre los/as participantes 	<ul style="list-style-type: none"> • \$-\$\$
Salidas de corto plazo Resultados directos, tangibles o atribuibles de las actividades del programa, especialmente relacionados con el cambio en el conocimiento, las habilidades, el comportamiento, el estado, etc. El plazo suele ser inmediato a un año aproximadamente.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras de GPA • Terminación de cursos AP/ Honores • Mejoras ACT/SAT • Conocimiento más amplio de la variedad de caminos futuros • Admisiones universitarias / conocimientos sobre ayuda financiera • Desarrollo de habilidades en el lugar de trabajo (uso de tecnología, SEL, vida habilidades, etc.) • Confianza universitaria / profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Puntajes/registros de estudiantes • Encuestas de conocimiento • Encuestas de habilidades o rúbricas de observación • Encuestas para jóvenes • Observaciones/ informes del asesor o supervisor 	<ul style="list-style-type: none"> • \$\$-\$\$\$\$

PASO 3: PRIORIDADES Y RECURSOS DEL EQUILIBRIO

	Ejemplos de indicadores	Ejemplos de fuentes de datos	Rango de Tiempo - \$
<p>Salidas de largo plazo Los cambios que ocurren después de un período de tiempo más largo, como más de 2 años, y respaldan el impacto social general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Graduación de bachillerato • Admisión o graduación universitaria • Transferencia de colegio comunitario a universidad • Reducción de la deuda universitaria • Salario digno / carreras estables (por horas a puestos asalariados, a tiempo parcial a tiempo completo) • Autosuficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento longitudinal de jóvenes individuales • Encuestas de ex-alumnos/as del programa • Comparaciones con las normas nacionales (AECF, Kids Count) 	<ul style="list-style-type: none"> • \$\$\$\$-\$\$\$\$\$\$

Al recopilar datos de los/as jóvenes, unos ejemplos de herramientas de medición incluyen:

▶ **Pruebas académicas/cognitivas**

- Conocimientos y habilidades académicas: [OECD \(Organization for Economic Co-operation and Development\) - PISA \(Programme for International Student Assessment\)](#)
- Cognitive competencias: [College and Work Readiness Assessment Plus \(CWRA+\)](#)

▶ **Desarrollo socioemocional / juvenil**

- Research Collaboration: [College and Career Competency Assessments](#)
- Hello Insight: [Career and College Tools](#)

▶ **Prueba de escenario en el lugar de trabajo**

- ACT WorkKeys: [Assessments](#)
- [21st Century Skills for Workplace Success: NOCTI Business Solutions](#)

Consulte también los modelos de marco/lógica que mejor se alinean con el suyo y vea si ofrecen alguna herramienta o guía para evaluar el progreso.

PASO 4: CREE UN PLAN DE EVALUACIÓN

Finalmente, complemente su modelo lógico y sus prioridades de medición/aprendizaje con un plan de evaluación.

Reúna sus decisiones anteriores en su propio plan de evaluación y revise periódicamente tanto su plan como su modelo lógico para asegurarse de que está progresando.

Utilice el ejercicio 4 en el [Logic Model Development Guide](#) de la W.K. Kellogg Foundation.



OBRAS CITADAS

- "College Going Culture." Berkeley Center for Educational Partnerships, cep.berkeley.edu/college-going-culture-2. Accessed Sep. 17, 2020.
- Falcon, Lauren. "Breaking Down Barriers: First-Generation College Students and College Success." League for Innovation in the Community College, June 2015, www.league.org/innovation-showcase/breaking-down-barriers-first-generation-college-students-and-college-success. Accessed Sep. 17, 2020.
- "First Generation College Student Opportunities & Challenges." First Generation Foundation, www.firstgenerationfoundation.org/. Accessed Sep. 17, 2020.
- "First-Generation Students." Education Professionals, College Board, professionals.collegeboard.org/guidance/prepare/first-generation. Accessed Sep. 17, 2020.
- "Logic Model Development Guide." W.K. Kellogg Foundation. <https://www.wkkf.org/resource-directory/resources/2004/01/logic-model-development-guide>. Accessed November 1, 2020.
- National Association for College Admission Counseling (NACAC). Creating a College Going and Career Ready Culture, Nov. 2018, www.nacacnet.org/globalassets/documents/professional-development/school-counselor-pd-day/loudoun-county/creating-a-college-going-culture.pdf. PowerPoint Presentation. Accessed Sep. 17, 2020.
- Statistics for First Generation College Students. Rise First, risefirst.org/. Accessed Sep. 17, 2020.



El paquete de herramientas de preparación universitaria y profesional es una iniciativa del Maryland Out of School Time Network. Para obtener más información y encontrar más recursos, visite www.mostnetwork.org/initiatives/CCR.