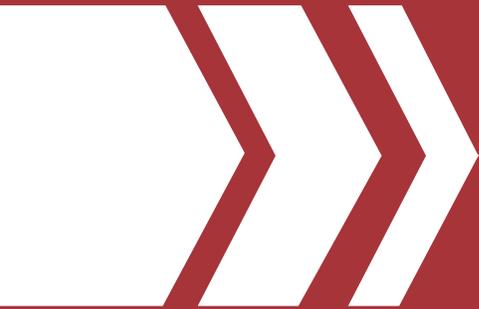


Directrices para mejorar las políticas de formación y desarrollo profesional docente en la educación básica



Resumen ejecutivo



Directrices
de política

Directrices para mejorar las políticas de formación y desarrollo profesional docente en la educación básica



Resumen ejecutivo



DIRECTRICES PARA MEJORAR LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA. RESUMEN EJECUTIVO

D. R. © Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación
Barranca del Muerto 341, Col. San José Insurgentes,
Deleg. Benito Juárez, C. P. 03900, Ciudad de México.

Introducción

Por mandato constitucional y con el propósito de aportar recomendaciones de política educativa que incidan en las decisiones gubernamentales tendientes a mejorar la calidad y equidad de la educación, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) emite las *Directrices para mejorar las políticas de formación y desarrollo profesional docente en la educación básica*.

Estas directrices buscan contribuir a mejorar la pertinencia y la calidad de la formación en servicio de distintas figuras educativas de la educación básica, así como impulsar otras acciones que fortalezcan la práctica profesional de los maestros y refuercen su identidad, vocación y reconocimiento social.

En la Reforma Educativa de 2013 se destaca la relevancia de los docentes para garantizar una educación de calidad, se establecen las bases de una carrera docente basada en el mérito y el desempeño y se reconoce que la evaluación de las figuras educativas debe aportar referentes para la reflexión y la mejora de la práctica profesional. Además, la reforma plantea elementos para transitar a una política más centrada en el desarrollo profesional docente, ya que establece la mejora de la formación inicial, el progreso de la formación situada en la escuela y del trabajo colegiado, el fortalecimiento de la gestión escolar y la creación de un servicio especializado de asesoría y acompañamiento a los docentes y a las escuelas.

Si bien a cuatro años de iniciada la reforma se identifican avances en todos estos rubros, persisten importantes retos en materia de formación y desarrollo profesional docente. Por otra parte, los resultados de las evaluaciones educativas indican importantes áreas de mejora en relación con la idoneidad y el desempeño de las distintas figuras educativas.

Las cinco directrices y sus correspondientes aspectos clave de mejora proponen recomendaciones para superar los retos que prevalecen. Éstas se basan en los hallazgos y sugerencias de mejora derivados de la evaluación y la investigación educativa en el campo de la formación y el desarrollo profesional docente. Su construcción se realiza de manera participativa y considera las voces de distintos actores educativos y sociales, entre ellos, docentes, directivos, personal de apoyo técnico pedagógico, supervisores, autoridades educativas, académicos, e integrantes de los órganos colegiados de consulta del Instituto.

Con el propósito de facilitar el acceso a la información, se realizó este resumen que recopila el contenido y las directrices que se presentan con mayor detalle en el documento completo. Dicha versión se puede consultar en www.inee.edu.mx

Componentes del desarrollo profesional docente

La definición de las políticas para la formación y el desarrollo profesional de las figuras educativas requiere de una amplia discusión en torno al significado de estos conceptos y a los factores que influyen en ellos. Dicha discusión debe abordarse desde una visión de la docencia como profesión, reconociendo con ello características específicas de la misma, como el conocimiento especializado, la autonomía en la práctica, la existencia de marcos de actuación y la organización profesional.

Como punto de partida, se define el desarrollo profesional como un proceso de aprendizaje y crecimiento continuo que se da a lo largo de una trayectoria, conformada por la formación inicial, la incorporación a la docencia, y la trayectoria laboral posterior; es decir, el desarrollo profesional se da a partir de las experiencias formativas y las laborales de las figuras educativas, situadas en contextos específicos.

El desarrollo profesional da lugar al fortalecimiento del desempeño de los docentes mediante la mejora permanente de sus capacidades intelectuales, técnicas, personales y sociales, con el fin último de mejorar los aprendizajes de sus estudiantes. De esta manera, ser profesional de la educación supone contar tanto con el conocimiento especializado, como con los valores, actitudes y disposiciones que dan sentido y orientan la práctica.

Una concepción más comprensiva del desarrollo profesional considera que existe un conjunto de factores que inciden en él, específicamente, la formación —inicial y en servicio, y, para esta última, dentro y fuera de la escuela—; las condiciones institucionales y la carrera docente; y la evaluación (externa e interna).

La formación docente es el elemento en mayor medida asociado con la profesionalización de las figuras educativas, pues mediante ésta se ha buscado fortalecer sus saberes disciplinares, pedagógicos y técnicos. Sin embargo, no es el único componente del desarrollo profesional.

Las condiciones institucionales también influyen de manera importante en el desarrollo profesional docente, por lo que se requiere que éstas sean las adecuadas para la práctica y el crecimiento profesional. Específicamente, se identifica la necesidad de otorgar a los docentes tiempos, espacios, recursos pedagógicos, asesoría, andamiaje de apoyo y estímulos de índole profesional, así como el establecimiento de una carrera docente.

Por último, la evaluación contribuye al desarrollo profesional identificando las oportunidades de mejora a partir de criterios de una buena enseñanza. La evaluación se plantea como un elemento transversal que retroalimenta tanto los procesos formativos como la trayectoria docente.

La construcción de las políticas educativas requiere considerar estos factores y su interrelación y reflejar una visión integral, sistémica, progresiva y contextualizada de la profesión docente para impulsar el desarrollo profesional de las figuras educativas.

Retos de la formación y el desarrollo profesional docente

A pesar de que en las últimas dos décadas se han diversificado los programas y acciones dirigidos a mejorar los conocimientos y habilidades de los docentes de educación básica y se ha fortalecido el marco normativo que reconoce al trabajo colegiado, al acompañamiento y a la asistencia pedagógica como opciones de formación en servicio que contribuyen a la profesionalización de la docencia, los avances en ese sentido han sido limitados y persisten un conjunto de retos para garantizar la calidad y pertinencia de la formación en servicio y otras intervenciones que apoyan el desarrollo profesional docente. Entre otros retos destacan los siguientes:

Garantizar acciones de formación y desarrollo profesional docente centradas en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Como muestran las evaluaciones de logro aplicadas en México, existe una alta proporción de estudiantes que no alcanzan los aprendizajes esperados; además, se registran brechas importantes entre las distintas modalidades y servicios educativos que integran la educación básica. De acuerdo con la evidencia disponible, estos problemas guardan relación con la escasa vinculación de las acciones de formación en servicio con las prácticas docentes y las áreas de mejora en el aprendizaje de los estudiantes.

Articular los distintos programas y acciones para el desarrollo profesional docente bajo un enfoque integral. Diversos estudios y análisis sobre las políticas de formación docente en México identifican la fragmentación de acciones y de esfuerzos institucionales como uno de los principales obstáculos para su efectividad. Por lo tanto, se considera necesario que las distintas acciones dirigidas al fortalecimiento de las figuras educativas y su práctica estén vinculadas entre sí. Esto implica que la formación docente se articule en todos los trayectos formativos (inicial, inserción a la docencia y en servicio) y, a su vez, que la oferta de programas y cursos de formación en servicio se vincule con las actividades de apoyo, asesoría y acompañamiento (a docentes y a colectivos escolares), y los programas de mejora escolar que favorecen la formación *in situ*.

Impulsar la formación basada en la reflexión sobre la práctica, el intercambio de experiencias y la colaboración entre pares. Los programas y las acciones dirigidos a crear condiciones para la formación docente situada en la escuela, y a proporcionar herramientas para su desarrollo, han tomado un renovado impulso en el marco de la Reforma Educativa de 2013. Sin embargo, pese a los esfuerzos y avances de los últimos años, este tipo de formación no ha logrado institucionalizarse. En algunas escuelas no sólo prevalecen actividades burocráticas y condiciones institucionales que dificultan el desarrollo de la formación situada, sino también culturas escolares que no fomentan la reflexión crítica sobre la enseñanza, el intercambio de experiencias ni el trabajo colegiado y colaborativo entre pares para resolver conjuntamente los problemas de la práctica docente.

Mejorar las condiciones institucionales en las que se desarrolla la docencia y que influyen tanto en el bienestar y el desempeño de los docentes como en las oportunidades que tienen para formarse dentro del espacio escolar. De acuerdo con la Evaluación de las Condiciones Básicas para la Enseñanza y el Aprendizaje (ECEA, 2014), un número importante de centros escolares de educación primaria no cuenta con las condiciones mínimas para la enseñanza. Las carencias no sólo tienen que ver con la infraestructura física y el equipamiento de las escuelas, sino también con la falta de una organización y gestión escolar adecuadas, entre otros aspectos. Esta evaluación muestra también las brechas que

existen entre los distintos tipos de escuelas, por lo que las intervenciones encaminadas a mejorar las condiciones escolares deben considerar apoyos complementarios para las escuelas en situación de mayor desventaja.

Fortalecer las capacidades institucionales relacionadas con la formación docente en el ámbito local. La reconfiguración de los procesos de formación en servicio como consecuencia del establecimiento del Servicio Profesional Docente (SPD) generó nuevos desafíos para las áreas responsables de dicha formación en el ámbito local, que tuvieron que afrontar nuevas dinámicas y requerimientos sin contar con las capacidades institucionales para ello, principalmente en materia de recursos humanos, financieros y técnicos.

Fortalecer el carácter formativo de las evaluaciones (externas e internas) y aprovechar los resultados para la mejora continua de las políticas, los programas y las acciones de formación en servicio. Recientes estudios sobre la implementación del SPD han señalado que el vínculo evaluación-formación docente no se ha consolidado y que distintos aspectos técnicos, operativos e institucionales de la evaluación requieren revisarse.

Finalmente, un último reto consiste en desarrollar acciones de formación y desarrollo profesional docente que contribuyan a revalorizar la docencia y fortalezcan la identidad profesional del magisterio.

Las directrices para mejorar las políticas de formación y desarrollo profesional docente en la educación básica

Las directrices son recomendaciones de política que tienen por objeto proporcionar elementos de juicio a las autoridades educativas para contribuir a la toma de decisiones orientadas a la mejora de la calidad educativa. Su proceso de construcción involucra la participación de distintos actores y tiene su base en evidencia que aportan las evaluaciones, los estudios y las investigaciones en la materia. En tal sentido, las directrices buscan construir un puente entre las evidencias disponibles y la toma de decisiones para la mejora de la política educativa.

Las directrices en su conjunto responden a propósitos generales y consideran prioridades estratégicas. En lo particular, cada una persigue un propósito determinado y plantea aspectos clave de mejora educativa; asimismo, define las debilidades o los riesgos a atender y ofrece alternativas para resolver o enfrentar un problema específico, llenar un vacío o solventar un déficit educativo determinado.

Como se ha señalado, con la finalidad de orientar la toma de decisiones tendientes a mejorar las políticas de formación y desarrollo profesional docente, el Instituto emite las siguientes directrices:

- Directriz 1.** Redefinir conceptualmente el desarrollo profesional docente, así como el marco para su operación institucional, a partir de un enfoque integral, participativo y contextualizado.
- Directriz 2.** Fortalecer la rectoría de la autoridad educativa en materia de formación y desarrollo profesional docente, así como las capacidades institucionales en los ámbitos federal y local.
- Directriz 3.** Garantizar el funcionamiento del Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela, reforzando la pertinencia, la equidad y la calidad de las actividades de apoyo, acompañamiento y asesoría técnica pedagógica.
- Directriz 4.** Afianzar la relación entre formación, acompañamiento y evaluación de los docentes para la mejora de su práctica profesional.
- Directriz 5.** Fortalecer la organización profesional, la vocación y la identidad de los docentes para consolidar su función como agentes estratégicos de cambio educativo y social.

Estas directrices están orientadas por los siguientes propósitos y prioridades estratégicas:

Propósitos:

- Establecer un nuevo concepto del desarrollo profesional docente que incida en la definición de las políticas, los programas y las acciones en la materia y amplíe las oportunidades de mejora profesional de los maestros, de acuerdo con las distintas etapas de la carrera docente y sus necesidades de formación, intereses profesionales y contextos socioeducativos.
- Reforzar las capacidades y la coordinación institucional de las AE para mejorar el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas de formación y desarrollo profesional de los docentes de educación básica.
- Fortalecer los diversos dispositivos de formación en servicio, tanto dentro como fuera de la escuela, así como los programas, las acciones y los equipos de apoyo, asesoría y acompañamiento, con especial atención a las necesidades particulares de los docentes de educación indígena, escuelas multigrado, telesecundarias y otros contextos socioeducativos en desventaja.
- Consolidar el vínculo entre la evaluación y la formación docente mediante la articulación de las evaluaciones internas y externas, y afianzar su uso en la definición de los distintos dispositivos de formación, apoyo, asesoría y acompañamiento.

Prioridades estratégicas

Las presentes directrices identifican ejes clave que pueden ser detonadores de importantes procesos de transformación:

- La relevancia de una visión sistémica del desarrollo profesional docente.
- El fortalecimiento técnico, institucional y operativo de las políticas nacionales de desarrollo profesional.
- La asesoría y el acompañamiento docente como elementos clave en sus trayectorias profesionales.
- El impulso al trabajo colegiado y colaborativo.
- La autonomía profesional docente como un aspecto prioritario para la mejora del desempeño docente.
- La generación de condiciones que contribuyan al reconocimiento social de la profesión docente.
- El aprendizaje de los estudiantes como eje del desarrollo profesional de los docentes.

La **directriz 1** tiene como propósito establecer un nuevo marco conceptual e institucional que integre la formación inicial y en servicio, articule las distintas etapas de la carrera docente y ponga en el centro las necesidades de las escuelas y de los docentes. Se proponen para ello cinco aspectos clave de mejora.

- a) Construir un marco conceptual del desarrollo profesional docente que considere la articulación de la formación inicial y en servicio, la formación dentro y fuera de la escuela, las necesidades de cada etapa de la carrera docente¹ y las necesidades profesionales de los docentes en sus diversos contextos socioeducativos.
- b) Instalar un órgano consultivo nacional y, en su caso, el correspondiente en las entidades federativas, que asesore a las AE en las tareas de revisión y construcción del nuevo concepto de desarrollo profesional docente y de las políticas que de éste se desprendan. Este consejo se integrará de manera transparente y bajo criterios de mérito, con la representación de las distintas figuras educativas, AE, instituciones de formación inicial y continua, instituciones de educación superior (IES), especialistas, sociedad civil y el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE).
- c) Definir trayectos formativos para el personal en servicio según la etapa de la carrera docente, las funciones, el contexto, el nivel de desempeño y los intereses profesionales.
- d) Definir estrategias para la formación de formadores que incluyan a tutores, directores, supervisores, asesores técnicos pedagógicos (ATP) y facilitadores.
- e) Asegurar las condiciones institucionales (infraestructura, equipamiento y recursos) que favorezcan la participación de los docentes en procesos formativos dentro y fuera de la escuela.

La **directriz 2** está orientada a mejorar las estructuras institucionales y las capacidades técnicas y administrativas de las instancias gubernamentales responsables de las políticas de formación y desarrollo profesional docente en los ámbitos federal y local. Para este propósito se propone intervenir en ocho aspectos clave de mejora fundamentales.

- a) Reforzar a nivel federal y local a la instancia responsable de las políticas de formación y desarrollo profesional docente, en los ámbitos normativo, organizacional y de recursos humanos.

¹ Las etapas se refieren a los distintos estadios del desarrollo profesional de acuerdo con las habilidades, la experiencia, el desempeño y las responsabilidades de las figuras educativas.

- b) Establecer espacios colegiados de coordinación intra e interinstitucional entre las distintas dependencias que desarrollan programas y acciones de formación y desarrollo profesional docente en los ámbitos federal y local.
- c) Establecer un plan de mediano plazo de formación y desarrollo profesional docente en los ámbitos federal y local, que considere el desarrollo de diagnósticos, líneas de acción y metas anuales claramente definidas, así como indicadores de gestión y resultados, y los mecanismos de seguimiento y evaluación correspondientes.
- d) Crear un padrón de calidad de la oferta de formación en sus distintos tipos y modalidades, y establecer una instancia independiente encargada de acreditar los programas de formación para los docentes en servicio, incluyendo los componentes de formación de los distintos programas presupuestarios dirigidos a la educación básica.
- e) Impulsar en las instituciones de educación normal y demás para la formación docente la creación de departamentos especializados en la formación de docentes en servicio de acuerdo con sus capacidades institucionales.
- f) Mejorar la calidad y la transparencia del gasto público en los ámbitos federal y local con base en el desempeño de los programas y las acciones y en las prioridades estratégicas que se definan.
- g) Estimular la investigación, la evaluación y el uso de información para fortalecer las políticas de formación docente.
- h) Revisar y modificar el Sistema Nacional de Formación, Actualización, Capacitación y Superación Profesional con base en la nueva conceptualización del desarrollo profesional docente, y establecer un sistema para su seguimiento y evaluación.

La **directriz 3** se propone, mediante acciones concurrentes entre la federación y las entidades federativas, asegurar la implementación del Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela (SATE) en todas las supervisiones escolares del país, considerando los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios. Para ello, se establecen cinco aspectos clave de mejora.

- a) Garantizar gradualmente el funcionamiento del SATE en todas las supervisiones escolares del país con base en estrategias de planeación y coordinación interinstitucional entre la federación y los estados.
- b) Desarrollar un modelo de asistencia técnica, asesoría y acompañamiento congruente con el concepto de desarrollo profesional docente que se establezca.
- c) Establecer normas, procedimientos y recursos para institucionalizar la formación situada en la escuela.
- d) Realizar acciones para la atracción y la revalorización del personal con funciones de asesoría técnica pedagógica.
- e) Revisar la actual configuración de las zonas escolares bajo un esquema de coordinación entre federación y estados, a efecto de mejorar la pertinencia y la eficacia del SATE, los sistemas de acompañamiento a la escuela y la supervisión escolar.

La **directriz 4** tiene como propósito mejorar la práctica profesional de los docentes mediante el establecimiento de vínculos más sólidos entre la formación, los servicios de acompañamiento académico y la evaluación, en un marco que reconozca la diversidad de los contextos sociales y culturales en los que se desempeñan los maestros. Para lograr este propósito, se propone intervenir en tres aspectos fundamentales.

- a) Fortalecer las evaluaciones docentes con carácter formativo, enfatizando su papel para la mejora del desempeño docente.
- b) Mejorar la vinculación entre los procesos de evaluación externa e interna.
- c) Generar capacidades para el uso de los resultados de la evaluación docente por parte de los equipos técnicos estatales y federales, así como del personal de las escuelas.

Por último, la **directriz 5** tiene como propósito fortalecer la práctica reflexiva, el trabajo colectivo y la participación de los docentes en las decisiones de formación, desarrollo profesional e innovación educativa. Se proponen ocho aspectos clave de mejora.

- a) Fomentar desde la formación inicial el desarrollo de una autonomía profesional que favorezca la reflexión sobre la práctica y la toma de decisiones orientada a la mejora de los aprendizajes.
- b) Impulsar en los ámbitos local, regional y nacional organizaciones profesionales, academias, comunidades de práctica o redes que propicien el intercambio de conocimientos y experiencias de docentes de los distintos niveles y modalidades educativas.
- c) Impulsar y apoyar el establecimiento de un código de ética de la profesión a partir de las iniciativas del colectivo docente.
- d) Reforzar los mecanismos institucionales para la consulta y la participación de los docentes en las decisiones educativas.
- e) Fomentar el desarrollo de investigación educativa, eventos académicos y reconocimientos a la innovación de la docencia para fortalecer la práctica y la mejora en la equidad y la calidad de la educación.
- f) Realizar estudios periódicos de percepción docente que consideren sus condiciones de trabajo, los apoyos que reciben y los contextos socioeducativos donde se desenvuelven, como insumo para la definición de las políticas de formación y desarrollo profesional.
- g) Establecer plataformas digitales de recursos y apoyos psicopedagógicos para la docencia que promuevan el desarrollo y la difusión de buenas prácticas, aprovechando los recursos y materiales disponibles.
- h) Promover en los distintos espacios institucionales acciones orientadas a revalorar las funciones educativa y social del magisterio.

Finalmente, es importante señalar que, de acuerdo con el artículo 50 de la Ley del INEE (LINEE), las directrices emitidas por el Instituto serán hechas del conocimiento de las autoridades e instituciones educativas correspondientes para su atención, las cuales deberán, en un plazo no mayor de 60 días naturales, hacer pública su respuesta conforme a lo establecido en el artículo 51 de la misma Ley. Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de Ley General de Educación (LGE), la autoridad educativa federal retomará las directrices para la planeación y la programación global del Sistema Educativo Nacional (SEN). Por su parte, la autoridad educativa local deberá promover la congruencia de los planes, programas y acciones que emprendan con las directrices emitidas por el Instituto (artículo 15, LINEE).

El INEE está convencido de que la atención a estas directrices contribuirá a garantizar el derecho de todos a una educación de calidad. No obstante, sus alcances dependerán del compromiso y la voluntad política de los distintos actores encargados de su puesta en marcha.

Directorio

Junta de Gobierno

TERESA BRACHO GONZÁLEZ

Consejera Presidenta

GILBERTO GUEVARA NIEBLA

Consejero

BERNARDO NARANJO PIÑERA

Consejero

SYLVIA SCHMELKES DEL VALLE

Consejera

PATRICIA VÁZQUEZ DEL MERCADO

Consejera

Unidades administrativas

FRANCISCO MIRANDA LÓPEZ

Unidad de Normatividad y Política Educativa

JORGE ANTONIO HERNÁNDEZ URALDE

Unidad de Evaluación del Sistema Educativo Nacional

MARÍA DEL CARMEN REYES GUERRERO

Unidad de Información y Fomento de la Cultura de la Evaluación

MIGUEL ÁNGEL DE JESÚS LÓPEZ REYES

Unidad de Administración

LUIS FELIPE MICHEL DÍAZ

Órgano Interno de Control

JOSÉ ROBERTO CUBAS CARLÍN

Coordinación de Direcciones del INEE en las Entidades Federativas

VERÓNICA MALO GUZMÁN

Coordinación ejecutiva de la Junta de Gobierno

**Dirección General de Difusión
y Fomento de la Cultura de la Evaluación**

José Luis Gutiérrez Espíndola

Dirección de Difusión y Publicaciones

Blanca Estela Gayosso Sánchez



DIRECTRICES PARA MEJORAR LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA

Se terminó de imprimir en junio de 2018
en los talleres Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V. (IEPSA).
Calzada San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Del. Iztapalapa, C. P. 09830
Ciudad de México. En su formación se empleó
la familia tipográfica Trade Gothic Lt Std.
Esta edición consta de 1500 ejemplares.



Comuníquese
con nosotros



Visite nuestro
portal