

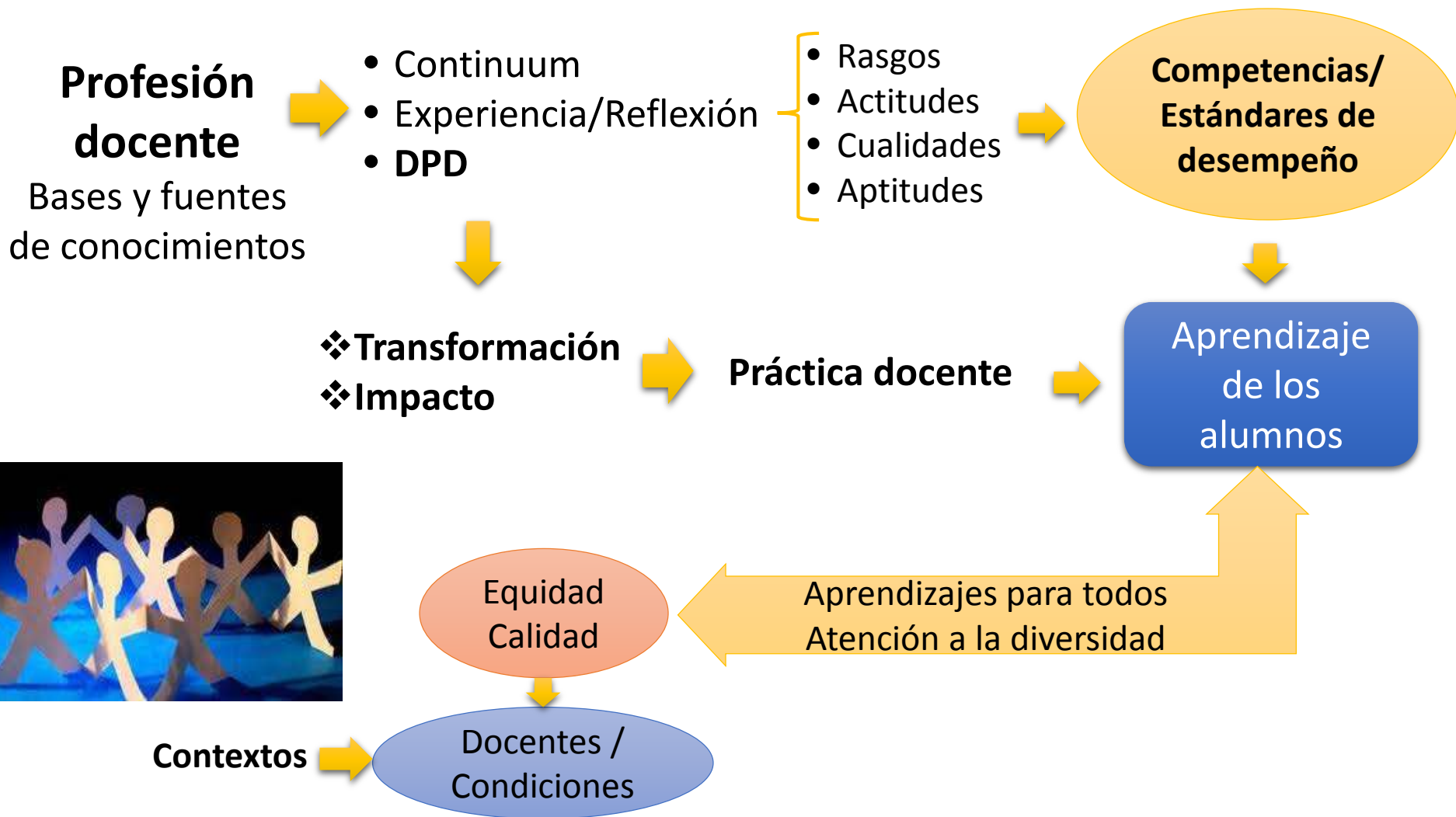
Desarrollo Profesional y Políticas Docentes

Dra. Sylvia Ortega Salazar

**Subsecretaria de Educación Media
Superior**



Aprender a lo largo de la vida ¿Y la profesión docente?



Para enfrentar nuestros problemas de aprendizaje








Visión compartida:
Derecho Humano

- Equidad
- Inclusión
- Accesibilidad
- Adaptabilidad
- Pertinencia
- Relevancia



Para la vida y a lo largo de la vida

Estados de situación

- TERCE  Evidencias y factores que influyen en los aprendizajes
- Modelos  Conexiones
- Desafíos  Contextos
 Sistemas
 Escuelas
- Decisiones (Operación y monitoreo de las políticas) 
 - Contexto
 - Sistemas
 - Escuela Coherencia
Coordinación
Continuidad



El desarrollo profesional

¿De qué se trata?

Es un proceso continuo de formación que tiene por objeto promover el crecimiento y desarrollo de los educadores en su profesión. Incluye oportunidades y experiencias planificadas sistemáticamente para lograr un impacto positivo en:

- La práctica de los maestros
- El aprendizaje de los estudiantes
- Reformas educativas escolares y del sistema



Una nueva generación de Políticas Educativas y Políticas Docentes

El marco social se modifica

- Desarrollo científico y tecnológico a una velocidad nunca antes vista.
- El conocimiento se convierte en el factor preponderante en los procesos productivos.
- El incremento de la cobertura permite el acceso a la escuela de niños provenientes de grupos anteriormente excluidos.
- Modelos familiares diversos, con lógicas diferentes al modelo nuclear.
- Para grandes segmentos de la población, la responsabilidad de educar/formar a niños y jóvenes se circunscribe a la escuela.
- Los docentes son sujetos de una crítica social indiscriminada.
- Los medios masivos de comunicación ejercen un papel educativo importante.



Nuevas demandas sobre la escuela

- Primera:** Preparar estudiantes para una vida profesional y laboral dominada por el cambio rápido, en un entorno caracterizado por la necesidad de aprender haciendo y aprender en interacción con otros.
- Segunda:** Preparar a quienes se encuentran en condiciones desventajosas, a fin de ponerlos en condiciones de participar en la vida social y en la actividad económica.
- Tercera:** Preparar a los educandos para que aprendan a lo largo de la vida.
- Cuarta:** Contribuir a la formación de individuos con códigos éticos e identidades.
- Quinta:** Entrar en relación con el sector privado, a fin de mantenerse en contacto con la producción y la aplicación del nuevo conocimiento.

Las políticas docentes en la base de las Políticas Docentes Contemporáneas

Las premisas de las que partimos

- ✓ El logro educativo de los alumnos se correlaciona con el progreso económico y social.
- ✓ La calidad del docente es el mejor predictor del aprendizaje de los alumnos.
- ✓ Las prácticas docentes de alta calidad y pertinencia cierran brechas de aprendizaje.
- ✓ Las políticas docentes deben tener como propósito: Asegurar que en cada aula haya un docente motivado, apoyado y competente.
- ✓ Los dos principales retos del diseño y la implementación: Evidencia del impacto (insuficiente, disperso) y el peso del contexto.

¿Qué sabemos de las Políticas Docentes?

- ✓ Investigación y estudios de caso sobre el impacto positiva en el aprendizaje de los alumnos.
- ✓ Acciones / Indicadores



¿Qué sabemos de las Políticas Docentes para el Desarrollo Profesional Docente?



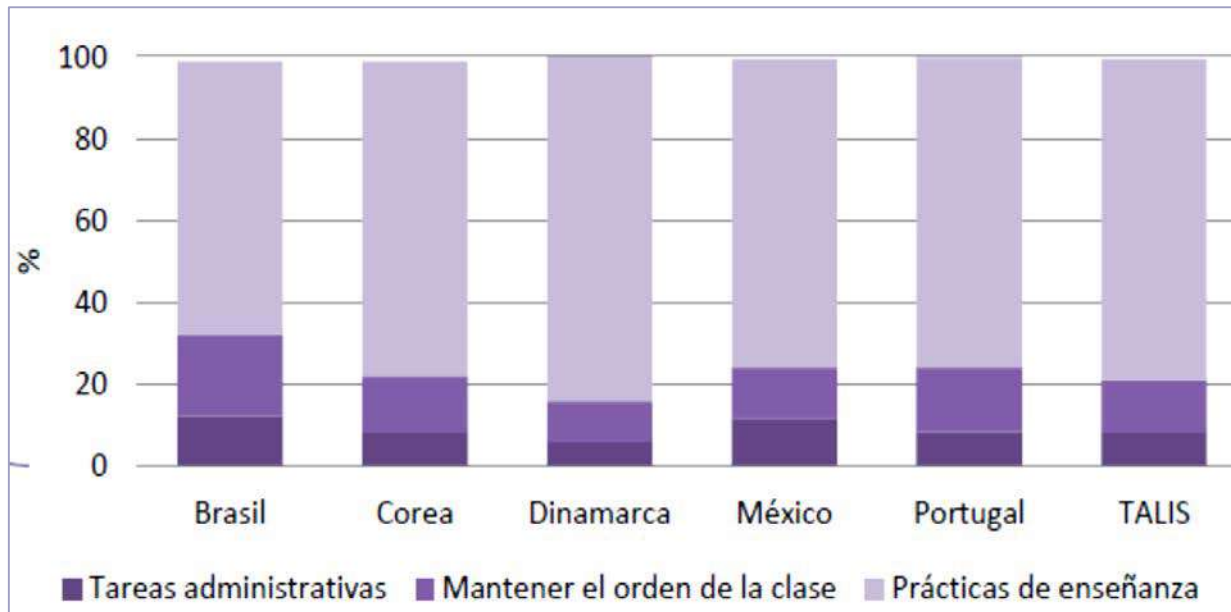
Un buen diseño de Políticas Docentes

1. Definir claramente lo que se espera de los docentes y sus alumnos

- Orientar el trabajo docente en el aula
- Apoyar la mejora de la práctica
- Asegurar la coherencia entre formación inicial; desarrollo profesional y evaluación de desempeño

Políticas/Acciones
Aprendizajes esperados
Uso del tiempo para mejorar la enseñanza

Distribución del tiempo en el aula



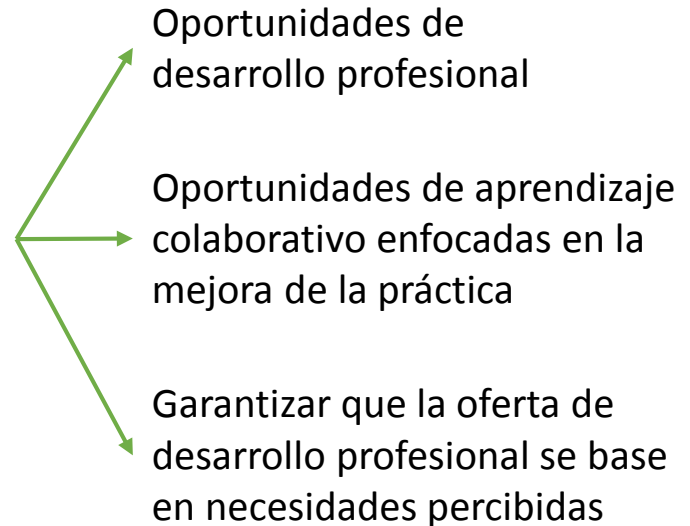
Fuente: Talis 2013

Un buen diseño de Políticas Docentes

7. Apoyar a los profesores para mejorar la práctica docente



- Mejora continua de las prácticas
- Impulsar el análisis de los retos de la práctica
- Apoyar las necesidades de mejora con intervenciones apropiadas



Un buen diseño de Políticas Docentes

8. Motivar a los profesores para mejorar su desempeño



Los mecanismos de motivación dan evidencia de la seriedad del propósito de hacer atractiva la profesión docente y recompensar el mérito

Relacionar las oportunidades con el desempeño

Responsabilizar a los docentes de sus conductas y su desempeño

Relacionar las compensaciones con el desempeño



Rasgos docentes de EMS: Un estudio de caso



Perfil socioeconómico y expectativas de los docentes del COLBACH

Patricio Solís COLMEX
Alejandra Leal UNAM
Emilio Blanco COLMEX
Gustavo Urbina COLMEX

Presentación de resultados
6 de Julio de 2017

Características sociodemográficas

Contexto social y económico

Antecedentes laborales



Numeralia sociodemográfica

- Cerca de 3,300 docentes.
- 56.6% son varones, con tendencia a mayor equilibrio en recientes contrataciones.
- Dos tercios de la planta tiene entre 36 y 55 años de edad.
- 47% están casados con hijos, 30% casados sin hijos, 24% solteros sin hijos, 10% están separados, divorciados o viudos, y 5% solteros con hijos.
- 73% son el principal sostén económico de su hogar, otro 11% es principal sostén junto con otra persona.
- 92% tiene estudios de licenciatura completos, 26% declara estudios de posgrado.



Rasgos docentes de EMS: Un estudio de caso

Antecedentes laborales



Cuadro 1.6. Indicadores de tipo de experiencia laboral previa al ingreso al COLBACH, según años de antigüedad

	Años de antigüedad en el COLBACH			Total
	Más de 20 años	Entre 5 y 19 años	Menos de 5 años	
Tuvo experiencia previa como docente	54.16	65.48	77.36	66.44
¿Tuvo experiencia educativa en...*				
Preescolar?	0.98	7.35	13.07	7.60
Primaria?	7.50	9.61	18.00	11.48
Secundaria?	24.77	18.47	35.27	24.20
Media superior?	34.39	43.74	51.66	44.00
Superior?	21.28	19.76	34.61	24.00
Distribución por última ocupación previa al COLBACH				
Profesores de Ed. superior, bachillerato o equivalente	16.28	20.40	20.87	19.74
Profesores de preescolar, primaria o secundaria	7.39	6.75	13.93	8.92
Otros profesores o instructores	15.06	16.02	20.95	17.24
Directivos en instituciones educativas	2.46	1.02	2.60	1.75
Otras ocupaciones	58.82	55.81	41.65	52.36
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

*Los porcentajes no suman 100% porque los profesores pudieron tener experiencia educativa en varios niveles educativos. Se incluyen quienes no tuvieron experiencia docente como "sin experiencia" en todos los niveles.

Fuente: elaboración propia

Rasgos docentes de EMS: Un estudio de caso

El trabajo de los profesores:
aspectos objetivos y subjetivos
de la profesionalización



Potencial de desarrollo profesional

- 63% de los profesores ingresaron al COLBACH con intenciones explícitas de desarrollarse profesionalmente.
- Cerca del 50% tiene otro empleo; 2/3 en el sector educativo.
- 51% tiene 20 horas o menos frente a grupo.
- 59% está **formado o certificado** como docente de EMS.
- Uno de cada seis no cuenta con certificación como profesor de EMS ni ha tomado cursos de capacitación.

Rasgos docentes de EMS: Un estudio de caso

Oferta de capacitación del COLBACH



- 68% ha tomado cursos de capacitación en el COLBACH
- Opinión sobre cursos en nivel intermedio (6/9)

Cursos sugeridos por los profesores

Tipo de curso	%
Competencias docentes	33.3
Contenidos de asignatura	25.1
Manejo de grupos	24.4
Informática	12.2
Otros	5.5

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la encuesta Perfil Social y Profesional de los docentes del Colegio de Bachilleres

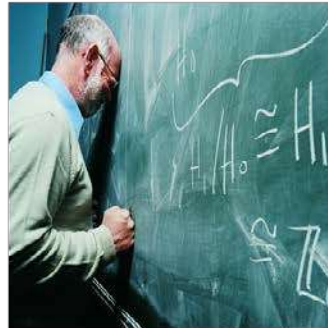
Grado de acuerdo con afirmaciones respecto de los cursos de formación del COLBACH (0-9)

Ítem	Nivel
“Los cursos son más un requisito laboral que una herramienta útil para el trabajo”	5.3
“El tiempo que se dedica a los cursos podría ser mejor aprovechado en otras actividades”	5.6
“Los contenidos de los cursos se relacionan con los principales problemas que enfrentan en clase los profesores del COLBACH”	5.7
“Los cursos permiten mejoras sustanciales sobre las asignaturas que imparten los profesores”	6.6
“Los cursos son útiles para mejorar la preparación de las asignaturas”	6.7
“Los cursos ayudan a mejorar las técnicas de enseñanza”	6.8

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la encuesta Perfil Social y Profesional de los docentes del Colegio de Bachilleres

Rasgos docentes de EMS: Un estudio de caso

Autoeficacia y agotamiento
en la práctica docente



- 9 de cada 10 docentes en el COLBACH se consideran altamente capaces de incidir en la preparación de sus alumnos.
- Las y los docentes de menor edad se muestran más susceptibles a dudar sobre sus propias capacidades frente al aula, y a mostrar mayores indicios de fatiga emocional y psicológica.
- El antecedente de formación como normalista suele asociarse a la percepción de una mayor autoeficacia, así como una menor presión física, psicológica y emocional.
- Una mayor experiencia en el campo docente se asocia favorablemente con una mayor autoeficacia y con menores indicios de *burnout*.
- Existe un impacto positivo y significativo de los cursos de formación continua y capacitación para el incremento de la autoeficacia y la disminución de los sentimientos de fatiga emocional.
- No hay una asociación significativa entre dificultades objetivas o impersonales, y aquellas percepciones relacionadas con la valoración crítica del trabajo y la estabilidad emocional de los docentes.
- En general, existe una fuerte identidad de las y los docentes asociada a un sentimiento de convicción y vocación ocupacional.

Rasgos docentes de EMS: Un estudio de caso

Aspectos que dificultan la enseñanza



- Tamaño de grupos, preparación y motivación de profesores obtienen los puntajes mayores, incluso por encima de infraestructura.
- Dimensiones:
 - Alumnos
 - Profesores
 - Infraestructura y materiales
- Promedio general: 6.5/9

Valoración de los profesores sobre el grado de influencia que distintos problemas tienen sobre la capacidad de enseñar en el COLBACH

Tamaño excesivo de los grupos	7.4
Mala preparación de profesores	7.3
Falta de motivación de profesores	7.1
Problemas de equipamiento	6.9
Falta de trabajo en equipo entre profesores	6.7
Materiales de enseñanza escasos	6.7
Bajo nivel académico de alumnos	6.7
Problemas de infraestructura	6.7
Escasa motivación de alumnos	6.6
Falta de disciplina de alumnos	6.5
Ausencia de objetivos de aprendizaje	6.5
Falta de coordinación entre profesores	6.3
Inseguridad en la zona	6.1
Bajo nivel socioeconómico de alumnos	6.0
Malas relaciones de trabajo	5.9
Inseguridad en el plantel	5.8

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la encuesta Perfil Social y Profesional de los docentes del Colegio de Bachilleres.

Conexión entre ser mejor docente y la formación continua

“La educación impone a los docentes demandas crecientes y contextos paradójicos, que complejizan y dificultan su desempeño”. (Vaillant, 2016)

El diseño de Políticas basadas en evidencias e informadas por la experiencia:

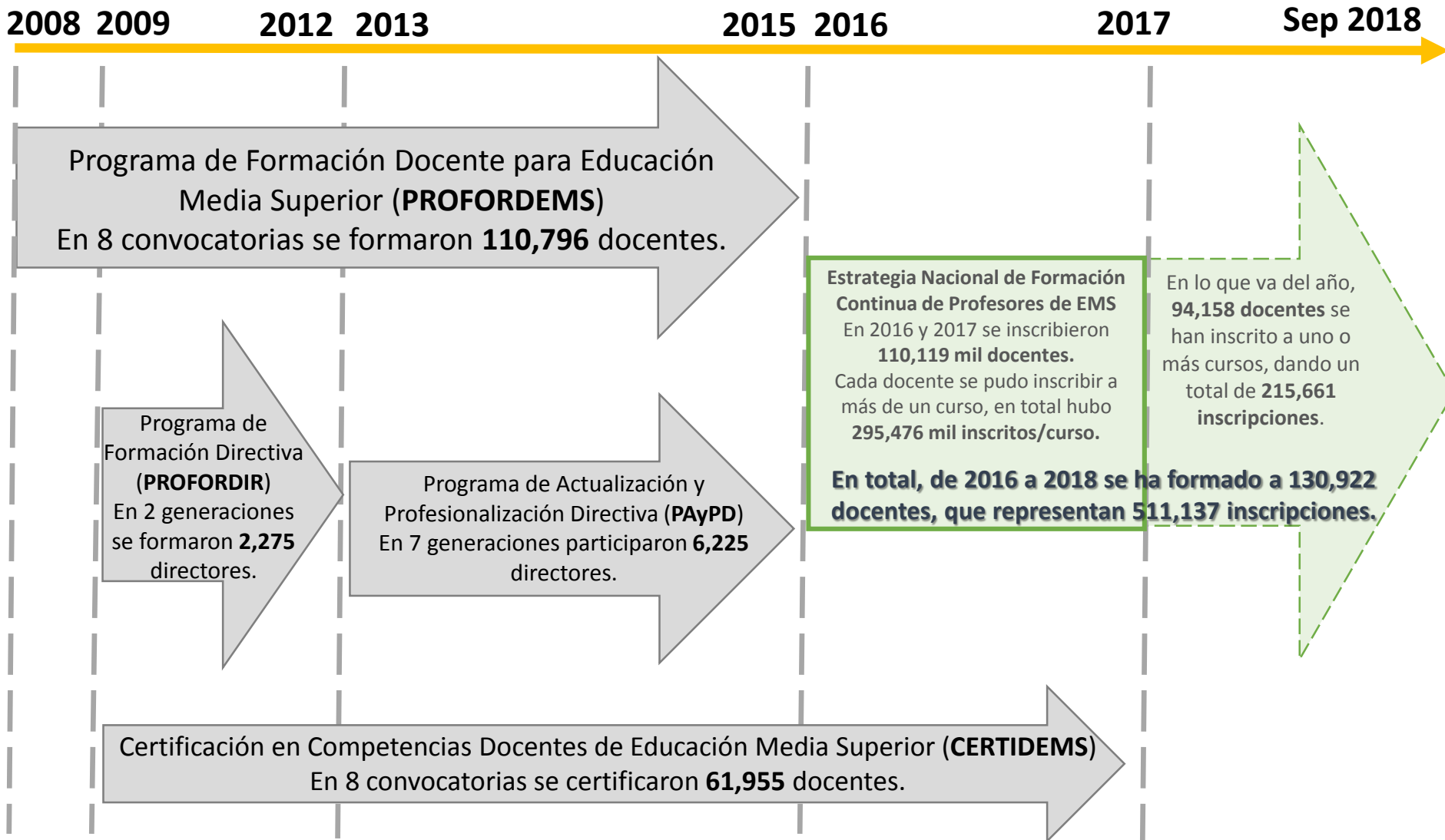
- ✓ Ilumina zonas de fortaleza y debilidad
- ✓ Permite ordenar y jerarquizar
- ✓ Compara y sugiere zonas de déficit
- ✓ Exige una recolección de información útil, sistemática y continua
- ✓ Requiere análisis, investigación y evaluación

Pero

- ✓ En el terreno resultan distintas al diseño formal
- ✓ No necesariamente son congruentes con otras áreas de la política educativa
- ✓ Se producen adaptaciones debido a:
 - Tensiones entre agentes
 - Límites institucionales
 - Costos
 - Interacción con factores del contexto

Conexión entre ser mejor docente y la formación continua

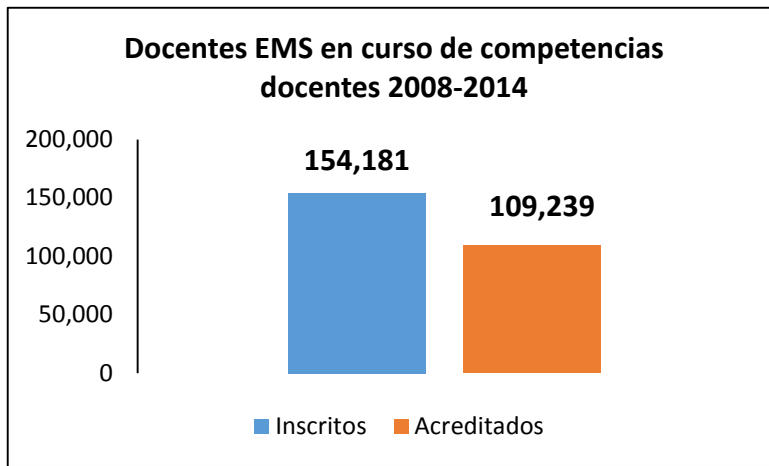
Etapas de la Formación Continua Docente en la EMS



Conexión entre ser mejor docente y la formación continua

La experiencia hasta 2015

- La actualización docente se había centrado en un curso de competencias docentes genéricas y cursos “esporádicos” en otros temas.
- No era un proceso obligatorio, siendo el estímulo principal el ingreso de los planteles al Sistema Nacional de Bachillerato, hoy Padrón de Calidad.



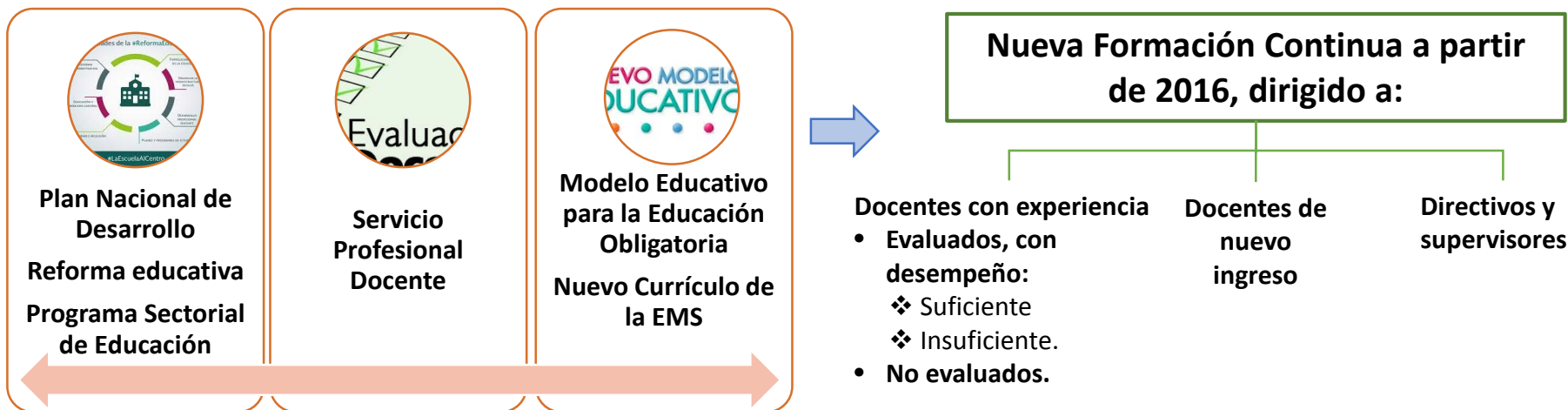
Lecciones aprendidas:

1. La tasa promedio de acreditación de los cursos fue de 71%.
2. La acreditación de cursos presenciales no superó el 75%.
3. El 44% de docentes no concluyó el proceso completo de formación establecido (no concluyó CERTIDEMS).
4. Los cursos ofrecidos exclusivamente en línea, requieren de un grupo de facilitadores que acompañen a los docentes, de otra forma el abandono es muy alto.
5. La acreditación de cursos semipresenciales puede ser igual o más alta que la de los exclusivamente presenciales.
6. **Se requiere priorizar el desarrollo de competencias docentes en el aula y no sólo atender la difusión del modelo por competencias.**

Conexión entre ser mejor docente y la formación continua

La Reforma Educativa y el Servicio Profesional Docente

El Servicio Profesional Docente, a través de los procesos de evaluación, brindó la posibilidad de construir una oferta de formación más pertinente a las necesidades de los docentes.



Desde 2016, se ofrecen cursos de formación continua docente en temas estratégicos para la EMS:

Áreas temáticas de los cursos

Competencias docentes

Fortalecimiento disciplinar

Equidad e inclusión

Interacciones en el aula

Atención a docentes que participan en procesos de evaluación del SPD

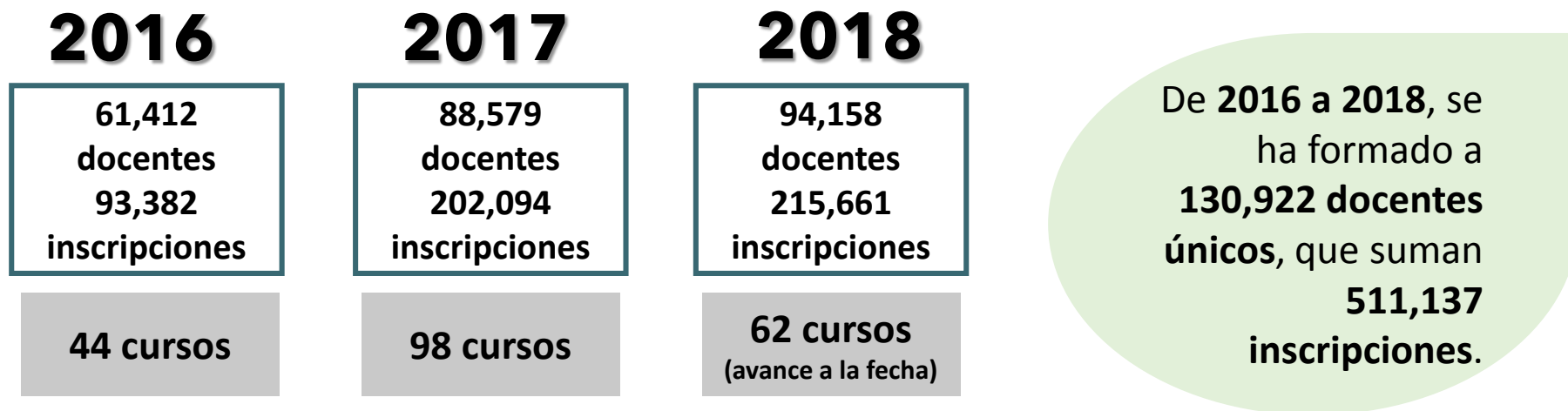
Fortalecimiento de competencias directivas

La oferta de cursos en línea, con respaldo de facilitadores y monitores capacitados permite atender:

- ✓ La **dispersión geográfica** de la demanda.
- ✓ La diversidad de cursos disciplinarios y de fortalecimiento de las competencias pedagógicas que requiere el **currículo de la EMS**.
- ✓ Los requerimientos del **Servicio Profesional Docente**.

Conexión entre ser mejor docente y la formación continua

De 2016 a 2018 la Estrategia de Formación Continua Docente ha beneficiado a más de **130 mil profesores**



De 2016 a 2018, se han impartido **204 cursos**:

- **107** diseñados e impartidos por **Instituciones de Educación Superior (IES)**.
- **53** diseñados por la **COSDAC** e impartidos por **IES**.
- **44** diseñados e impartidos por la **COSDAC**.
- **182** con acompañamiento de facilitadores, coordinadores, y supervisores de IES.

Materiales y Recursos de Apoyo para los Docentes

- **RED SEMS:** Acceso a diversos recursos educativos.
<http://redsems.sems.gob.mx/>
- **5 plataformas digitales de Acompañamiento Disciplinar.**
<http://cosdac.sems.gob.mx/portal/>
- **Portal del Currículo de la EMS:** Materiales de apoyo relacionados con el Currículo.
<http://sems.gob.mx/curriculoems>
- **Plataforma Virtual de Acompañamiento:** Acompañamiento y documentación en la implantación del currículo.
<http://implementacionnuevocurriculoems.sems.gob.mx/>

Conexión entre ser mejor docente y la formación continua

La Estrategia Nacional de Formación Continua de EMS

Busca mejorar las prácticas docentes, e impulsar la implantación del Nuevo Currículo de la EMS

Área temática	Cursos	Inscritos 2016-2018
<i>Competencias Docentes</i>	Cursos para impulsar el nuevo modelo educativo	119,894
<i>Servicio Profesional Docente</i>	Cursos para preparar la evaluación docente y atender a docentes con resultado insuficiente	109,119
<i>Fortalecimiento pedagógico</i>	Cursos para fortalecer el conocimiento pedagógico disciplinar	36,484
<i>Interacciones en el aula</i>	Cursos para fortalecer el trabajo en el aula	77,979
<i>Fortalecimiento de competencias directivas</i>	Cursos para personal con funciones directivas	21,632
<i>Equidad e inclusión</i>	Cursos para propiciar la equidad e inclusión	60,732
<i>Fortalecimiento pedagógico</i>	Cursos de especialización	13,315
	Otros	71,982
	TOTAL	511,137

El Servicio Profesional Docente (SPD) en la EMS

- El marco regulatorio rector de las políticas docentes es inadecuado por el peso de la tradición de la Educación Básica.
 - Las disposiciones vigentes se refieren centralmente a los docentes que trabajan en la Educación Básica.
 - El docente de la EB es un profesional con formación pedagógica que trabaja una jornada en la que combina la atención directa a sus alumnos con la participación en los planes de la escuela.
- La situación de los profesores de EMS es distinta de la de sus pares de básica.
 - Tienen condiciones de trabajo diferentes debido a la diversidad institucional y pervivencia de múltiples estructuras curriculares.
 - Una alta proporción (47%) se contrata por horas y, frecuentemente, se desempeñan en más de un centro educativo.
 - La falta de adecuación de las reglas del SPD a los contextos y a la organización de la EMS ha generado paradojas: figuras que son ajenas a los subsistemas (ATP), inexistencia de zonas de supervisión.

La coordinación entre el INEE, el SPD y los sujetos obligados ha propiciado la solución de los principales problemas. **No obstante, persisten algunos desafíos:**

Inconvenientes con la administración de las listas de prelación; existe rigidez en la asignación de plazas .

Dificultades para garantizar el acompañamiento de los profesores noveles durante los dos años previos a su nombramiento.

Tensión entre los profesores que ingresaron a los planteles en los que se contrata por hora-semana-mes y que cubrían grupos de la asignatura de su especialidad en tiempo fijo.

El Servicio Profesional Docente (SPD) en la EMS

A pesar de que, en 2017, se acordó un cambio en el modelo de evaluación, las expresiones de los maestros y directivos apuntan a:

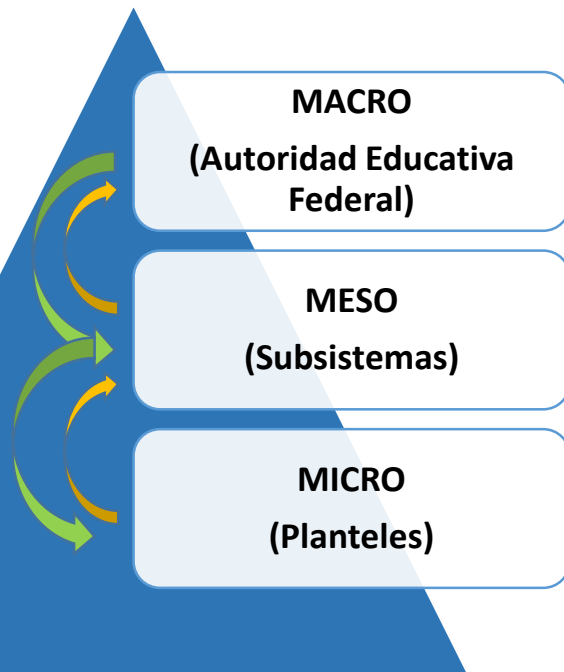
- La necesidad de dar más peso a los contextos.
- Considerar en la evaluación aspectos clave relacionados con las capacidades, actitudes y el compromiso del sujeto con el plantel y los alumnos.

El diseño de los incentivos no es atractivo para los profesores de la EMS

- A diferencia de la EB, en EMS están sujetos a muy diversos tabuladores y situaciones contractuales.
- Los profesores con mejores resultados, a quienes corresponde un cambio de categoría, pueden quedar sin estímulo cuando ya ostentan la categoría más alta.
- Un docente con menor experiencia y resultados intermedios puede recibir una compensación mayor.

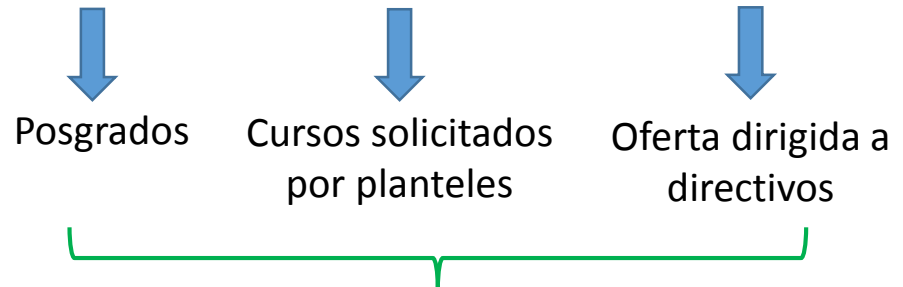
¿Cómo lograr un impacto visible de la formación continua en los resultados educativos?

Conectar los niveles Macro/Meso/Micro contextos, evidencias, diálogos, ajustes



¿Para qué?

- Adecuar las rutas para la profesionalización a través del acceso a opciones de formación continua
 - ✓ Motivación y satisfacción de los docentes ⇒ Modelos de carrera; optimización del talento acumulado
 - ✓ Impulso a las iniciativas de profesores para cerrar las **brechas de aprendizaje** dentro del **plantel**



- Oferta coordinada, flexible y variada
- Ejercicio de la docencia en contextos diversos (Perfiles docentes y Buenas prácticas)
- Gestión del aula (Normalidad mínima)
- Desarrollo del adolescente (Competencias Socioemocionales)

Conclusiones

- **Ajustar el modelo y los procesos del SPD a las características de los maestros, así como a las condiciones de los planteles y los servicios en los que se desempeñan.**
- **El número de docentes es mucho menor a la de la EB, circunstancia que puede ser aprovechada para modelar procesos robustos de evaluación para la mejora de las prácticas educativas.**
- **Es imperativo persistir en mejorar la comunicación y la coordinación para que los procesos de ingreso se consoliden .**
- **Se requerirá un esfuerzo mayor para alinear los tabuladores de los distintos subsistemas y los utilizados por el SPD, lo que también implicará cambiar el esquema de incentivos.**
- **Aunque se ha diversificado y enriquecido la oferta de desarrollo profesional docente, es preciso ir más allá de los cursos y talleres para emprender esfuerzos sostenidos de formación situada y trabajo colegiado.**
- **Es pertinente asignar una alta prioridad a la formación continua de directores a través de opciones que privilegien el conocimiento profundo de las prácticas de gestión y liderazgo.**

Recomendaciones

- **Analizar las trayectorias de los docentes de la EMS con el propósito de mejorar los esquemas de evaluación.**
- **Enunciar con mayor claridad los perfiles, parámetros e indicadores para que los diversos grupos de docentes y directivos de la EMS se reconozcan y comprendan lo que se pretende evaluar.**
- **Desarrollar los esquemas de evaluación específicos para los profesores que atienden los servicios que se han extendido recientemente y en los que se atiende a las poblaciones más desfavorecidas.**
- **Cambiar el modelo de incentivos, fijar reglas claras y eliminar los requisitos adicionales que provocan frustración.**
- **Ampliar, diversificar y experimentar modelos más robustos de formación y desarrollo profesional de docentes y directivos.**

Gracias