





3 SEMINARIO INTERNACIONAL DE EDUCACION INTEGRAL SER

EMOCIONES,
VALORES
Y COMPETENCIAS
DOCENTES



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
PRESENTACIÓN	10
 COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL SIGLO XXI Ana María Cerda Taverne	13
 EMOCIONES Y VALORES DEL PROFESORADO MEXICANO DE EDUCACIÓN BÁSICA. ESTUDIO DE CAMPO MARCO METODOLÓGICO DEL ESTUDIO Antonia Aguilar Monterrosas	30
RESULTADOS DEL ESTUDIO Alba Martínez Olivé.....	45
 RETOS DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN EL SIGLO XXI Francisco Miranda López	69
 EVALUACIÓN DOCENTE Y RENDICIÓN DE CUENTAS Annette Santos del Real.....	81
PARTICIPANTES.....	93

Dirección de la Fundación SM México
Elisa Bonilla Rius

Gerente de Proyectos Fundación SM México
Cecilia Eugenia Espinosa Bonilla

Coordinación de edición
Félix Cerón Escobar

Edición: María del Rosario García Barrera

Corrección: Abdel López Cruz (coordinación)
Alejandrina González Gallegos
Guadalupe Casillas Gómez

Diseño de portada: Quetzatl León Calixto

Diseño de interiores y diagramación: César Leyva Acosta

Producción: Carlos Olvera Ramírez
Teresa Amaya Rodríguez

*Memoria del 3° Seminario Internacional de Educación Integral.
Emociones, valores y competencias docentes*

Primera edición, 2011

D. R. © Fundación SM de Ediciones México, A. C., 2011
Magdalena 211, Colonia del Valle,
03100, México, D. F.
Tel.: (55) 1087 8400
www.fundacion-sm.org.mx

ISBN (colección) 978-607-8053-00-1

ISBN (obra) 978-607-8053-03-2

Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana
Registro número 3614

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro
ni su tratamiento informático ni la transmisión de ninguna forma
o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia,
por registro u otros medios, sin el permiso previo y por escrito
de los titulares del *copyright*.

Impreso en México/Printed in Mexico

RETOS DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN EL SIGLO XXI

Francisco Miranda López*



Introducción

El presente es un ejercicio de reflexión sobre los retos del desarrollo profesional docente en México a partir del reconocimiento de dos plataformas fundamentales de trabajo. La primera concierne a las tendencias y configuraciones que ha descrito la formación y el desarrollo profesional docente en México, en el marco de la evolución general del sistema educativo en su conjunto; en ella se subrayan las restricciones principales que nuestro país ha afrontado para construir una oferta de calidad acorde con las nuevas exigencias del contexto actual de globalización, así como de la sociedad del conocimiento. La segunda atañe a la recuperación de las principales tendencias internacionales que marcan lo que varios países de alto desempeño educativo han efectuado para transformar sus sistemas de formación y desarrollo profesional docente.

Se incluyen al final, a manera de conclusión, algunas reflexiones, las cuales apuntan elementos que, a nuestro juicio, habrán de formar parte de la agenda futura del desarrollo profesional docente en el siglo XXI, en México.

* Profesor e investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), México

Tendencias y configuraciones

Sin lugar a dudas, el desarrollo profesional docente en México es el reflejo de una tendencia que ha caracterizado al sistema educativo en su conjunto: la fragmentación y “desconfiguración” del sistema, por efecto de una regulación estatal centrada prioritariamente en la oferta de servicios.

El crecimiento y la diversificación de los servicios educativos fueron el resultado de un conjunto de necesidades planteadas al Estado y, en gran medida, contradictorias: impulsar el desarrollo, atender desigualdades sociales y favorecer la integración política y cultural. Las respuestas a dichas necesidades crearon una situación que provocó que el Estado mexicano privilegiara establecer escuelas y servicios educativos ahí donde se consideraba indispensable, pero con muy pocos criterios de regulación académica que garantizaran que los resultados fueran demostrables y socialmente pertinentes.

Atender necesidades y vacíos educativos ante una demanda creciente generó también una dinámica consistente en establecer escuelas y ofrecer los insumos básicos para hacerlas funcionar: libros de texto, planes de estudio, materiales didácticos, infraestructura y mantenimiento de las instalaciones, otorgándoles siempre una prioridad alta. Indudablemente, la dotación de profesores se convertiría en un elemento fundamental para que los servicios educativos tuvieran sentido.

En ese contexto de requerimientos, la formación de profesores y su actualización permanente describieron sus tendencias más importantes de crecimiento y desarrollo: formar amplios contingentes para las escuelas, primero de educación primaria, después de secundaria y preescolar; especializar la formación de acuerdo con la especificidad de los servicios, en particular de educación básica; desarrollar espacios institucionales alternativos y, en muchas ocasiones, contingentes, para atender necesidades especiales de grupos y espacios demográficos y

sociales, así como atender las demandas de profesionalización, movilidad laboral y reivindicaciones salariales del magisterio.

La dinámica de especificidad funcional, centrada en una creciente demanda social por la educación y aunada a las presiones políticas provenientes del magisterio, propició un sistema de formación y actualización de profesores altamente diferenciado y con poca comunicación interna y externa.

Los ejemplos de esta tendencia son claros: normales urbanas y rurales, federales, estatales y privadas; normales superiores para atender educación secundaria en áreas diferentes de especialización; normales de educadoras para preescolar; normales de educación especial y educación física; centros de actualización magisterial para profesores en servicio; la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y sus diferentes sedes regionales para nivelar profesores y ofrecer alternativas de superación profesional al magisterio; centros de maestros para atender la actualización con perspectivas innovadoras y de uso de nuevas tecnologías; igual que programas nacionales y regionales de actualización, en función de las prioridades de la política educativa y de los proyectos estratégicos compensatorios, entre otros. Los elementos anteriores pertenecen a un sistema poco articulado y con rasgos crecientes de duplicación de funciones, tareas y programas de formación y actualización, el cual busca ampliar las bases de su clientela profesional y política.

A partir de la década de los noventa, junto a la descentralización de los servicios, se han diseñado programas de modernización y fortalecimiento interno de las instituciones formadoras y actualizadoras. Este marco de política educativa, sin embargo, ha sido incapaz de revertir las restricciones heredadas, las cuales se caracterizan por sistemas endógenos cerrados, poco dinamismo académico, alta jerarquización interna, excesivo control burocrático y político, escaso intercambio, así como una enorme carencia de versatilidad para incentivar el desarrollo profesional

docente, sin correlatos con la innovación escolar y mucho menos con sistemas transparentes y congruentes de evaluación. Por otra parte, establece severos límites a otros sistemas, como el universitario, que tienen mayor dinamismo y apertura académica; igual que a instancias adecuadas de participación social, supervisión, trabajo colegiado e impulso a pares académicos y a mecanismos de evaluación externa.

Retos en el siglo XXI. El decálogo internacional

El tema de la formación del profesorado es uno de los principales puntos de discusión en torno a los grandes problemas de la calidad educativa, tanto por lo que se refiere a sus relaciones con los cambios trascendentales que ha experimentado el conocimiento en los nuevos contextos sociales, como en lo que atañe a las nuevas condiciones que requieren las instituciones educativas para crearlo, asimilarlo y transmitirlo a la población, de conformidad con las nuevas exigencias que plantea la participación activa, eficaz, responsable, productiva e interactiva de los sujetos, en las diferentes etapas y dimensiones del desarrollo social.

Así pues, la formación inicial y la actualización en el trabajo se han constituido en un tópico primordial para establecer los elementos relevantes que contribuyan a reposicionar al profesorado, y sus diferentes tareas, en el marco de una nueva propuesta de desarrollo y mejoramiento de la calidad educativa a largo plazo.

El debate principal acerca de esta cuestión parece plantear una nueva agenda que considera el desarrollo de capacidades específicas de la docencia en el siglo XXI. Entre ellas pueden mencionarse las siguientes.

- Capacidad para aprender a lo largo de la vida, es decir, para la profundización y generación del conocimiento (UNESCO, 2007).¹ Ésta se expresa, entre otras formas, en el dominio de las TIC.

¹ UNESCO. *Estandares de competencia en TIC para docentes*. Londres, 2007.

- Capacidad de adaptarse a los cambios sociales, la cual implica conservar las virtudes y los valores; la identidad profesional y la valoración positiva de la profesión del maestro, pero además, con un enfoque situacional, es decir, maestros con calidad humana (Fullan, 2007).²
- Capacidad de organizar el trabajo en el aula, la cual implica dominar las técnicas básicas de comunicación e interacción, adaptar los contenidos de enseñanza al nivel de los alumnos, conservando una visión realista, no idealizada, de la docencia.
- Capacidad de reunir el doble registro de ciudadanía y la construcción de competencias docentes, lo cual implica una actitud crítica y una práctica reflexiva de la actividad docente (Perrenoud, 2001).³

Por otra parte, la experiencia internacional pone de manifiesto diversas vivencias exitosas, con el fin de mejorar el ejercicio profesional docente, que puede expresarse, a manera de decálogo, en los siguientes aspectos fundamentales.⁴

1. Sistema de estándares de calidad

Desarrollar sistemas regulatorios de calidad académica en la formación y actualización del profesorado que consideren, de manera articulada, insumos, procesos y resultados. Para establecer políticas de fomento,

² Michel Fullan y Andy Hargreaves. *Teacher Development and Educational Change*, Ontario: Routledge Falmer, 1992.

³ Philippe Perrenoud. "La formación de los docentes en el siglo XXI". *Revista de Tecnología Educativa*, Vol. XIV, núm. 3, Santiago de Chile: Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación, Universidad de Ginebra, 2001, pp. 503-523.

⁴ Este apartado se elabora con base en los resultados de una investigación reciente sobre la experiencia internacional y el análisis comparado en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional de docentes (Miranda, 2007).

fortalecimiento y desarrollo institucional se requiere establecer una reglamentación específica sobre los requerimientos y parámetros de calidad profesional. Aprender de la experiencia de diversos países en el establecimiento de estándares profesionales cuidadosamente reglamentados e instrumentados, transparentes, públicos y con una alta legitimación académica, parece ser una necesidad impostergable para garantizar que los compromisos sociales y estatales con la calidad educativa se respeten y se cumplan verdaderamente.

2. Evaluación (acreditación, certificación) y rendición de cuentas

Establecer sistemas, procedimientos y mecanismos de evaluación adecuados a las necesidades de cumplimiento de los marcos regulatorios y de control de la calidad académica. La evaluación con base en estándares, el diseño de metodologías pertinentes y adecuadas para evaluar, el impulso a los concursos públicos para la adquisición de licencias docentes y la definición de criterios sólidos de acreditación y certificación, como lo demuestran diversas experiencias internacionales, deberían ser prioridades en la agenda de la reforma, en cuanto a la formación y la actualización de profesores.

3. Mecanismos de apertura a la educación superior

Esta apertura, según la experiencia internacional, sigue tres rutas: la primera consiste en vincular orgánicamente la formación y actualización de profesores con las universidades al crear departamentos o colegios de educación, como sucede en diversas partes del mundo; la segunda implica abrir las instituciones formadoras y actualizadoras, normales, universidades pedagógicas y centros de actualización al funcionamiento y la dinámica de las universidades, con líneas de generación y aplicación de conocimiento que fundamenten el trabajo docente y la tutoría, lo cual influye en la redefinición de los perfiles de la planta académica, los

sistemas de formación y los criterios para desarrollar una carrera académica orientada a la docencia; la tercera consiste en generar trayectos formativos de especialización mediante los cuales los docentes perfeccionen sus habilidades académicas en el dominio de una disciplina y actualicen su entrenamiento para la docencia considerando las características de las escuelas, los estudiantes y los campos de enseñanza en que se desarrollan, manteniendo los estándares establecidos y los mecanismos de evaluación.

4. Nuevos ambientes de profesionalización

Impulsar una política activa de participación de las asociaciones profesionales, colegios de profesores, asociaciones civiles y autoridades educativas para que colaboren en el proceso de definir e instrumentar la regulación académica de calidad. La participación profesional, civil y gubernamental debe establecer parámetros (estándares) de calidad, sistemas de acreditación y certificación de docentes, programas de formación de profesores y métodos de evaluación, además de comités de concertación y asesoría para el desarrollo académico de las instituciones formadoras y actualizadoras.

5. Funcionamiento de consejos interestatales

Existencia de consejos interestatales para coordinar las tareas de las instituciones de formación y actualización. Apoyar en la definición de estándares y sistemas de evaluación, acreditación y certificación y, sobre todo, garantizar la congruencia entre las políticas locales, regionales y nacionales orientadas al mejoramiento de la calidad de la formación y actualización de profesores.

6. Sistema de incentivos al trabajo docente

Desarrollar un sistema de estímulos al trabajo docente y a la formación permanente, fundamentado en la reglamentación de la calidad profesional, con base en estándares, métodos de evaluación adecuados y mecanismos legítimos de evaluación externa y con el respaldo de comités formados por investigadores, académicos de prestigio y docentes en servicio con experiencia y reconocimiento.

7. Control del acceso al servicio educativo mediante sistemas de evaluación de la calidad académica

Establecer criterios de calidad académica para obtener la licencia de entrada al servicio educativo mediante sistemas de concurso público o mecanismos de evaluación rigurosos, transparentes y confiables que permitan valorar la creatividad en el trabajo docente y reconocer las capacidades académicas y profesionales.

8. Reorientación curricular

Reorientar los planes de formación articulando los relativos a ciencias y humanidades, con la formación pedagógica y la experiencia práctica en las escuelas e integrar de manera simultánea los campos disciplinarios y los sectores de especialización de la educación secundaria. Fortalecer, por otra parte, los modelos clínicos de residencia y los internados docentes.

9. Modificación de los regímenes laborales

Modificar los regímenes laborales considerando un incremento sustancial de los salarios iniciales. Transformar los criterios de basificación para atender el cumplimiento de los estándares de calidad y los procedimientos de evaluación, acreditación y certificación, así como crear un sistema de reconocimiento y reemplazo decoroso para el personal en edad de jubilarse.

10. Clima de escuela, liderazgo y supervisión para la mejora de los aprendizajes

La experiencia internacional señala que para que las acciones de formación y actualización permanente de los docentes sean exitosas, deben estar acompañadas de diversas acciones de política educativa, encaminadas no sólo a atraer a las personas idóneas hacia la docencia, es decir, a los más aptos y a quienes les guste enseñar, sino orientadas también a generar sistemas de alto desempeño docente mediante mecanismos efectivos de desarrollo profesional y de mejora efectiva, vinculando la formación de capacidades cognitivas y pedagógicas con un alto grado de liderazgo en los profesores, directivos y asesores académicos, ya que sólo así es posible apoyar y acompañar al profesorado e intervenir oportunamente en caso de no obtener resultados satisfactorios para los alumnos y las escuelas (Barber y Mourshed, 2008).⁵

Conclusión

Entre las lecciones aprendidas en más de dos décadas, a partir de reformas educativas en América Latina y el mundo, en general, se ha destacado el papel clave de los docentes en el cumplimiento de sus objetivos y resultados. Suele considerarse que el docente es el principal problema de los sistemas educativos, así como su principal solución (Fullan y Hargreaves, 1992). Puede afirmarse que si no se resuelve el problema docente, resultará impensable el cambio educativo y, por lo tanto, será difícil de llevar a cabo. Es más, sería prácticamente imposible pensar en su sustentabilidad a largo plazo (Hargreaves y Fink, 2008).⁶

⁵ Michael Barber y More Mourshed. *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Serie Documentos PREAL, núm. 41, Santiago de Chile: PREAL, 2008.

⁶ Andy Hargreaves y Dean Fink. *El liderazgo sostenible*. Barcelona: Morata, 2008.

En México, como eco de las experiencias internacionales, de los consensos generados en el ámbito de la investigación y de los aprendizajes de política educativa, el papel del profesorado ha ganado relevancia, especialmente en los procesos de reforma educativa, así como en la formación continua y el desarrollo profesional, en los que han sido contundentes los avances de la política educativa, caracterizados por la continuidad, el fortalecimiento y la innovación gradual y continua, elementos que colocan a la investigación y los aprendizajes educativos en un umbral muy importante para su consolidación como parte de las políticas de Estado.

Lo anterior, no obstante, conlleva desafíos para los maestros del país, igual que para las políticas educativas. Los profesores, por tanto, deben reflexionar e innovar la práctica docente; mientras que el Estado debe proporcionarles las herramientas necesarias para entender los nuevos retos en materia educativa y pedagógica, y facilitar su acceso a los contenidos y fundamentos didácticos que les permitan actualizar y fortalecer su práctica docente.

El reto mayor para la política educativa mexicana actual es, por tanto, la formación de nuevas capacidades docentes, lo cual supone tres componentes básicos: primero, *nuevas competencias*, que se traducen en conocimiento, habilidades y actitudes que se requieren; segundo, *nuevos recursos*, no sólo económicos y tecnológicos, sino también intelectuales y de experiencia; y tercero, *nuevas motivaciones*, que constituirán la energía que los docentes puedan generar para afrontar los retos de equidad y calidad educativa que se les presenten.

Lo anterior conforma la semilla de un cambio profundo en la actividad del docente, como profesional autónomo, lo cual implica varias líneas de trabajo e innovación: a) el dominio sobre un campo profesional cada vez más complejo que integra el conocimiento y la manera de transmitirlo, lo que es necesario ante la profundidad de los cambios

culturales, políticos, sociales, económicos y tecnológicos; *b)* la capacidad de reflexionar y evaluar el desempeño propio, así como de innovarlo y mejorarlo a partir de la motivación intrínseca, más que de los estímulos externos; *c)* una ética profesional renovada que sustente el compromiso, el desempeño responsable y el rendimiento de cuentas; y *d)* la organización profesional, no únicamente sindical, necesaria para incidir en las decisiones educativas. Se trata de una organización que se rija por la prioridad debida a la calidad de la educación mexicana (Consejo de Especialistas para la Educación, 2006).

Es evidente que la política de formación continua requiere una creatividad extraordinaria para articular adecuadamente, en una estrategia integral y efectiva, una nueva formación docente para el siglo XXI, que ofrezca, además de un proyecto formativo diferente, las condiciones, los recursos y las motivaciones para darle sustentabilidad a mediano y largo plazo.

El conocimiento y el diálogo informado, junto con la participación decidida y la responsabilidad de los diferentes actores educativos, serán, sin lugar a dudas, piezas clave para avanzar en una auténtica política de Estado para los docentes mexicanos en el siglo XXI.

BIBLIOGRAFÍA

- Barber, Michael y More Mourshed. *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Serie Documentos PREAL, núm. 41, Santiago de Chile: PREAL, 2008.
- Consejo de Especialistas en Educación. *Los retos de México en el futuro de la educación*. México: SEP, 2006.
- Fullan, Michel y Andy Hargreaves. *Teacher Development and Educational Change*, Ontario: Routledge Falmer, 1992.
- . “Mejoras en colegios: requisitos para la formación de profesores”. *Revista Pensamiento Educativo*, Vol. 4, núm. 2, diciembre, Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, 2007, pp. 293-314.
- Hargreaves, Andy y Dean Fink. *El liderazgo sostenible*. Barcelona: Morata, 2008.
- Miranda, Francisco. *Educación internacional y análisis comparado. Aprendizajes y experiencias para la educación en México*. México: UAEH/PRAXIS, 2007.
- Perrenoud, Philippe. “La formación de los docentes en el siglo XXI”. *Revista de Tecnología Educativa*, Vol. XIV, núm. 3, Santiago de Chile, 2001, pp. 503-523.
- UNESCO. *Estándares de competencia en TIC para docentes*. Londres, 2007.

ISBN 978-607-8053-03-2



EN EL GRUPO SM estamos conscientes de que la escuela primaria constituye uno de los pilares de la educación básica. Como parte de las acciones de la Fundación SM, en abril de 2010 se llevó a cabo el 3^{er} Seminario Internacional de Educación Integral titulado "Emociones, valores y competencias docentes".

El seminario estuvo dirigido a autoridades educativas y a directores escolares, así como a especialistas cuya labor es estratégica para la transformación de la educación nacional. La presente memoria del seminario, sin embargo, está dirigida no sólo a los interesados en conocer algunas de las propuestas, ahí surgidas, con el propósito de favorecer el aprendizaje en la escuela primaria, sino también a los actores de la sociedad ávidos de participar en dicho proceso.

En la Fundación SM confiamos en que esta obra contribuirá a que cada uno de estos actores participe activamente en la formación de ciudadanos comprometidos con el acontecer de nuestro país y del mundo.

