



CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN | EVALUACIÓN 2024



La formación docente en Educación Básica. El caso del Estado de Tlaxcala

Adriana Carro Olvera

Universidad Autónoma de Tlaxcala

acarroo1@yahoo.com.mx

Andrea Flores Valtierra

Unidad de Servicios Educativos del Estado de Tlaxcala

andy_valtierra@hotmail.com

Área temática: Formación continua

Línea temática: La formación docente situada

Resumen

La formación docente en educación básica es un proceso crucial cuyo objetivo es propiciar el desarrollo profesional a través de la formación continua para facilitar el logro de los aprendizajes de las NNA y contribuir a su desarrollo integral. El documento expone los resultados preliminares de la evaluación interna del Programa Anual 2022 del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) del estado de Tlaxcala, en el marco de la estrategia Estatal de Formación Continua. Por ello, se aplicó la Encuesta de Detección de Necesidades de Formación para el Personal de Educación Básica 2022, en análisis e interpretación parten del análisis FODA. El ejercicio permitió identificar que cada docente tiene diferentes necesidades de formación en función de su experiencia, saberes profesionales y contexto educativo. Este tipo de evaluaciones permiten diseñar programas de formación que se ajusten a las necesidades individuales de cada docente, de ahí la importancia de fomentar un crecimiento profesional más significativo en el que se aborden las áreas específicas en las que cada figura educativa requiere apoyo.

Palabras clave: Formación docente, educación básica, necesidades de formación

Introducción

Las necesidades de formación docente se pueden definir como "las áreas o aspectos de conocimientos, habilidades y competencias que los docentes requieren

desarrollar, fortalecer o actualizar para mejorar su desempeño profesional y cumplir de manera efectiva con sus responsabilidades educativas" (Rodríguez, 2017, pág. 42).

De acuerdo con Magaña (2019), los docentes y directivos enfrentan tres necesidades cruciales en su formación para mejorar su práctica educativa. En primer lugar, dichas figuras tienen el compromiso de ir más allá de cursos y talleres de corta duración para fortalecer su desarrollo profesional. En segundo lugar, existe una carencia de formación en temas que han surgido en las propuestas curriculares recientes, como las competencias, la inclusión, la equidad y las habilidades socioemocionales; a pesar de ser temáticas importantes, no reciben la preparación adecuada para implementarlos en su enseñanza. Por último, es esencial la formación necesaria para gestionar grupos y establecer un acercamiento con los alumnos desde la participación, el empoderamiento y la autonomía progresiva, esto permitiría crear entornos de aprendizaje donde los estudiantes asuman un papel más activo en su propio desarrollo educativo.

Rodríguez et al., (2020) mencionan que las necesidades formativas de los docentes son fundamentales para diseñar programas de formación que promuevan una estrategia de formación continua que potencia el desempeño profesional. Por tanto, la evaluación desempeña un papel clave en la identificación de estas necesidades, permitiendo implementar estrategias que atiendan las áreas de mejora de la enseñanza.

Mientras que para Aguavil Arévalo, J. M., y Andino Jaramillo, R. A. (2019). La formación docente en la actualidad se encuentra orientada a nuevas prácticas educativas, que son enfocadas al desarrollo del docente como un medio para responder a las urgentes necesidades de los estudiantes y la comunidad educativa.

Es así que la evaluación continua permite que las necesidades formativas sean solucionadas con base a un proceso continuo de mejora para que se implementa a los docentes y se actualicen conforme al contexto social. Entre los métodos que se pueden utilizar están las evaluaciones anuales, las encuestas y las entrevistas con el fin de recolectar información de dichas necesidades para futuras estrategias docentes.

La política educativa actual busca implementar una pedagogía humanista y crítica, en línea con la Nueva Escuela Mexicana (NEM), que promueve una educación comunitaria, inclusiva, intercultural, basada en los Derechos Humanos y con libertad y autonomía. Se destaca la importancia del papel de los maestros como agentes de

transformación social desde la escuela. La formación docente se considera un proceso permanente de aprendizaje, dentro y fuera de la escuela, que busca ampliar conocimientos, fortalecer la autonomía profesional y mejorar la práctica educativa (DOF, 2019).

La Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU) concibe la formación docente como un proceso institucional, intencionado, sistemático y permanente de aprendizaje, circunscrito por un marco institucional, laboral y personal. Refiere al conjunto de oportunidades con estas características que el docente tiene para ampliar conocimientos, saberes, disposiciones y experiencias, que le permitan mejorar su práctica, afirmar su compromiso ético, y fortalecer su autonomía profesional. Sea dentro o fuera de la escuela, la formación continua es un proceso que se lleva a cabo en relación con otras personas para propiciar un movimiento cíclico entre aquello que el docente ha aprendido y la reflexión de su práctica (MEJOREDU, 2020).

En relación con la evaluación, las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente establecen la posibilidad de llevar a cabo una evaluación interna por parte de la Dirección General de Formación Continua, utilizando indicadores relacionados con los objetivos del programa. Esta evaluación también busca medir el impacto de los programas presupuestarios en la reducción de brechas de género, la prevención de la violencia de género y la discriminación en diversas formas (DOF, 2022).

La Estrategia Nacional de Formación Continua 2022 enfatiza la importancia de realizar una evaluación interna para identificar áreas de mejora y fortalecer los procesos de formación docente. En este contexto, se presenta una valoración crítica de los procesos de formación docente, utilizando tanto enfoques cuantitativos como cualitativos, en la Coordinación Estatal del Programa para el Desarrollo Profesional Docente durante el año fiscal 2022 (SEP, 2022).

Desarrollo

Donde se argumente el enfoque teórico y metodológico que da sustento a la investigación y se discutan los resultados obtenidos, en relación con dicho sustento y con los objetivos del estudio.

La evaluación interna de la formación continua se realizó en el marco de la Estrategia Estatal de Formación Continua y el Programa Anual 2022 PRODEP Tlaxcala. Lo anterior con el objetivo de identificar las necesidades de formación continua de los docentes de educación básica, para fortalecer su práctica educativa y mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Para ello, se aplicó la Encuesta de Detección de Necesidades de Formación para el Personal de Educación Básica 2022 diseñada por la Dirección General de Formación Continua para Docentes (DGFCCD), la cual está compuesta por tres indicadores: 1) Datos generales, 2) Datos de identificación, y 3) Aspectos de formación que se requieren fortalecer.

Tabla 1: Componentes de análisis de la Encuesta de Detección de Necesidades de Formación para el Personal de Educación Básica 2022

Dimensión	Indicador
1. Datos generales	1.1 Datos Generales de los participantes
2. Datos de identificación	2.1 Función que desempeña
	2.2 Nivel educativo en el que labora
	2.3 Contexto laboral
	2.4 Servicio
	2.5 Tipo de organización
	2.6 Años de servicio
3. Aspectos de formación que se requieren fortalecer	3.1 Temas que más se adecuen a las necesidades de formación
	3.2 Acciones de formación más pertinentes
	3.3 Cursos, talleres o diplomados motivan la transformación de la práctica docente
	3.4 Estrategias didácticas más pertinentes para la formación docente
	3.5 Plan de Estudio para la educación de preescolar primaria y secundaria y los procesos de formación
	3.6 Evaluación formativa para el desarrollo de la práctica pedagógica

- 3.7 Modalidad de implementación de mayor impacto en el proceso de formación
- 3.8 Tiempo ideal para dedicar a la formación a lo largo del ciclo escolar
- 3.9 Espacios que se consideran favorables para la formación en colaboración
- 3.10 Necesidades de atención más recurrentes en Educación Especial
- 3.11 Temas para acciones de formación en Educación Indígena

Fuente: Elaboración propia.

La muestra estuvo integrada por 4,252 figuras educativas de los diferentes niveles y modalidades educativas de los diferentes niveles y modalidades educativas, ubicadas en el contexto laboral urbano y rural, de organización completa, unitaria y multigrado. Para el análisis e interpretación de la información se realizó un análisis FODA que de acuerdo con Sarli, González y Ayres (2015) permite evaluar los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas.

Resultados preliminares

Se contó con la participación de 33 Asesores Técnico Pedagógicos, 37 supervisores, 31 subdirectores, 651 docentes, y 3 383 docentes. De dichos agentes educativos 98 laboran en el nivel inicial, 1 724 en preescolar, 1 297 en primaria y 1 132 en secundaria. De los 4 252 participantes, 1 504 trabajan en el contexto rural y 2 747 en el urbano. La organización de los centros educativos de quienes colaboraron fue 88% organización completa, 7% multigrado, y 5% unitaria. Por otra parte, el 38% de los participantes cuentan con entre 11 y 20 años de servicio, el 18% menos de 5 años, el 16% entre 6 y 10 años, el 16% entre 21 y 30 años, y el restante (12%) más de 30 años.

La modalidad que los encuestados consideran es más significativa o tiene mayor impacto en su formación es la presencial (58%), seguido de en línea (23%), autogestiva (11%), y bimodal (8%). En cuanto al tiempo que estiman es el ideal para su formación a lo largo del ciclo escolar 42% opina que debe ser entre 20 y 39 horas, el 34% entre 40 y 79 horas, 14% entre 79 y 139 horas, y el 10% más de 140 horas Para recibir las

capacitaciones los docentes expresan que los espacios más favorables para su formación son: a) la escuela (49%), b) en los centros de maestros (20%), c) en el nivel educativo (12%), d) en las instituciones de educación superior (11%), e) en la supervisión escolar (8%).

Las acciones que los encuestados estiman son más convenientes para su aprendizaje en los procesos de formación son: taller (1 553), curso (1 327), diplomado (1 207), intervención formativa (1197), seminario (1 152), tertulia pedagógica o dialógica (1 143), grupo de análisis de la práctica o encuentro (1 109), y conferencia magistral (991). Además, consideran que las estrategias didácticas educativas más pertinentes son: el diálogo (60%), trabajo por proyectos (42%), y preguntas y respuestas (50%). Al respecto de los cursos, talleres o diplomados el 92% de los docentes consideran los han motivado a transformar su práctica docente, mientras que el 8% restante considera que no han influido en este aspecto.

En cuanto a la implementación del Plan de Estudio para la educación básica de preescolar, primaria y secundaria, los docentes consideran necesaria la integración de las siguientes temáticas: a) integración curricular de los campos formativos, ejes articuladores y fases de aprendizaje (33%), b) planeación didáctica, integración curricular y ámbitos de formación (31%), c) metodologías para el codiseño y aprendizaje colaborativo (18%), d) construcción de secuencias didácticas desde una perspectiva interdisciplinar (18%).

A partir de un listado de necesidades de formación basadas las maestras y los maestros a nivel global identificaron las cinco más presentes en su labor que se presentan a continuación de mayor a menor: 1) trabajo por proyectos, 2) codiseño del programa analítico y planeación didáctica, 3) estrategias de acompañamiento y seguimiento, 4) estrategias para el proceso de enseñanza aprendizaje con las emociones, y 5) evaluación de los aprendizajes en el trabajo por proyectos.

Es importante mencionar que también se identificaron las necesidades de atención más recurrentes en educación especial las cuales también se exponen a continuación de mayor a menor: 1) metodologías para la atención a los diversos tipos de discapacidad, 2) diseño universal para el aprendizaje, 3) metodologías para la atención aptitudes sobresalientes, 4) sistemas alternativos de comunicación (Lengua de Señas Mexicana,

Braille), y 5) Herramientas digitales para la educación a distancia para alumnos con algunas discapacidades físicas o intelectuales.

Por otro lado, en la educación indígena se revisaron las acciones de formación más recurrentes entre las maestras y los maestros los cuales fueron identificados en la siguiente jerarquía: 1) herramientas didácticas para la planeación en educación intercultural y crítica, 2) estrategias de intervención graduadas para alumnos monolingües y bilingües, 3) instrumentos de evaluación contextualizados en educación indígena, desde una perspectiva crítica e intercultural, 4) ficheros didácticos en lengua indígena, y 5) herramientas de atención para escuelas multigrado.

Conclusiones

En relación con los resultados de la Encuesta de Detección de Necesidades de Formación, se encontraron fortalezas significativas sobre el desarrollo de los procesos de formación; tales como, contar con un diagnóstico que identifique necesidades formativas específicas y situadas en las que se considere a todos los niveles y modalidades educativas, así como la pertinencia en las temáticas y enfoques curriculares. Es necesario continuar con procesos de evaluación, para encontrar oportunidades que permitan tomar decisiones que coadyuvan a un mejor desarrollo profesional y de formación continua del personal de educación básica.

Ejercicios como este facilitarán la sensibilización de maestras y maestros para concebir la formación continua como una prioridad en el desempeño de su práctica educativa, además permitirá la atención de sus requerimientos de formación docente de manera situada. Por otra parte, será necesario priorizar las temáticas de los programas formativos que las figuras educativas han sugerido: trabajo por proyectos, codiseño del programa analítico y planeación didáctica, estrategias de acompañamiento y seguimiento, estrategias para el proceso de enseñanza aprendizaje con las emociones, y evaluación de los aprendizajes en el trabajo por proyectos.

La evaluación comienza con el compromiso institucional para valorar de manera crítica y constructiva los procesos de formación; más allá de la aplicación de procedimientos técnicos, es una disposición constante de reflexión para la mejora continua de la formación docente situada que tome en cuenta los contextos locales, así

como las condiciones de vulnerabilidad social y que promueva el aprendizaje a lo largo del trayecto formativo de las Niñas, Niños, Adolescentes y Jóvenes del Estado.

Referencias

- Aguavil Arévalo, J. M., y Andino Jaramillo, R. A. (2019). Necesidades formativas de docentes de Educación Intercultural Tsáchila. *Alteridad*, 14(1), 74-83. <https://doi.org/10.17163.alt.v14n1.2019.06>
- Magaña, Z. (2019). ¿Qué sabemos sobre las necesidades de formación de los docentes?. *Nexos*. <https://educacion.nexos.com.mx/que-sabemos-sobre-las-necesidades-de-formacion-de-los-docentes/>
- Rodríguez, A., Miqueli, B. y Dávila, Y. (2020). Identificación de necesidades de formación continua del profesorado ante las demandas educativas del siglo XXI. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 289-316. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.44073>
- Rodríguez, M. (2017). Formación docente continua: Una mirada desde las necesidades de aprendizaje de los profesores. *Revista de Educación*, 5(1), 41-54.
-