

Anexo 5

Revisión de experiencias nacionales e internacionales exitosas en formación en servicio docente y de directivos docentes

Para esta segunda sección, se consideraron, por una parte, países que presentaran un desempeño sobresaliente sostenido en las pruebas PISA o que hayan logrado mejoras significativas y, por otra, se priorizaron países de la región que contaran con información significativa disponible en español o inglés. A continuación, se presentan los principales hallazgos de esta revisión.

Hong Kong, constantemente logra resultados educativos destacados. Su experiencia de formación docente en servicio se enmarca en una estrategia comprehensiva que apunta al desarrollo profesional integral. Esta estrategia se enfoca en 8 áreas prioritarias para el desarrollo profesional docente: i) el establecimiento de estándares de calidad de la profesión, ii) la recopilación de información y generación de evidencia, iii) la formación inicial y continua relevante, iv) la disponibilidad de recursos en línea para el desarrollo profesional, v) el establecimiento de un esquema de mentorías, vi) el fortalecimiento de comunidades de aprendizaje, vii) la construcción de esquemas de incentivos y promoción, y viii) la elaboración de estudios de viabilidad para el mejoramiento (Committee on Professional Development of Teachers and Principals, s.f.).

De lo anterior, es importante destacar tres elementos: (a) la intención de generar evidencia para la toma de decisiones, ejercicio que permite, por una parte, reevaluar las competencias esperadas y necesarias en los distintos momentos de la profesión docente y, por otra, identificar alternativas eficientes de formación; (b) el vínculo entre los incentivos y la oferta de formación efectivamente motiva a los docentes a optar por la formación continua para el mejoramiento de su práctica; (c) la existencia de una oferta sustancial en modalidad virtual, que comprende cursos, documentos y recomendaciones para la práctica pedagógica.

La oferta actual, es decir, la que corresponde el año escolar 2020/2021 incluye alternativas en dos nuevas categorías principales: una se refiere al rol docente que considera los estándares de calidad que deben alcanzar, y la segunda está relacionada con los problemas educativos del nivel local, nacional e internacional, lo cual se considera un elemento altamente novedoso (Education Bureau de Hong Kong, 2021).

Canadá, se mantiene como el país con mejor desempeño en América. Cuenta con un modelo de formación en servicio operado de forma descentralizada, en el que la oferta es diferenciada con base en las distintas etapas de carrera, los contextos en los que se desempeñan y circunstancias personales de los docentes. Este modelo busca que, más allá de lo que dicta la política formativa, la cual puede verse influenciada por cambios en el poder y cambios circunstanciales, culturalmente se valore la educación y el rol de los docentes (Campbell, Osmond-Johnson, Faubert, Zeichner, & Hobbs-Johnson, 2017).

Por lo anterior, existe un énfasis importante en recopilar y usar evidencia para informar los planes de formación continua. Esto implica, primero, generar espacios y oportunidades para que los docentes identifiquen y expresen sus propias necesidades de formación y, segundo, evaluar la efectividad de la oferta y el nivel de satisfacción de los docentes. A partir de estos ejercicios evaluativos, se ha concluido que los talleres y espacios colaborativos son preferidos por los docentes, y son percibidos como los más beneficiosos; también lo son las alternativas prácticas y altamente vinculadas con lo que sucede en el aula, y las que permiten colaborar con actores por fuera de la propia escuela (Campbell, Osmond-Johnson, Faubert, Zeichner, & Hobbs-Johnson, 2017).

Como ejemplo de lo anterior, está el Teacher Learning and Leadership Program (TLLP) que se implementa en Ontario, que constituye una oportunidad de desarrollo profesional y formación basada en proyectos colaborativos, a través de los cuales los docentes identifican problemáticas comunes en sus comunidades educativas y, conjuntamente, desarrollan prácticas que puedan abordar dichas problemáticas y ser abordadas en situaciones similares. De esta manera, se fomenta la construcción de comunidades de aprendizaje y el intercambio de conocimiento (National Center on Education and the Economy, s.f.). Un proyecto de investigación de la Federación de Maestros de Ontario resaltó que la mayoría de los proyectos desarrollados por los docentes identificaron beneficios para los estudiantes y sus procesos de aprendizaje, especialmente en áreas de lectura, matemáticas y artes (Campbell, Lieberman, & Yashkina, The Teacher Learning and Leadership Program: Research Project, 2013).

Chile se destaca como el país con mejor desempeño de Latinoamérica. En 2016 se tramitó una nueva ley que instauro el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD), que busca el mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, s.f.). El sistema considera múltiples elementos que le apuntan al desarrollo profesional, de modo que además de la formación inicial y en servicio, tiene como

objetivo mejorar las condiciones laborales de los docentes, por medio de una nueva escala de remuneración (Veas, 2016).

Dicha ley introduce elementos novedosos como la intención de ajustar el modelo de formación, vinculándolo al territorio escolar para que sea altamente contextualizado. Adicionalmente, fomenta la aplicación de técnicas de aprendizaje colaborativo entre docentes y otros profesionales educativos. El sistema dispone que los docentes

Tabla 1
Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD)

Dominio	Competencia
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Nota. (Ministerio de Educación de Perú).

en su trayectoria podrán avanzar en 5 tramos de desarrollo, 3 de los cuales son obligatorios (inicial, temprano y avanzado) y 2 voluntarios (experto I y experto II). Para esto, deberán demostrar las competencias alcanzadas y la experiencia pedagógica, a través del sistema ya mencionado (Veas, 2016).

La formación en servicio se ofrece de forma gratuita a todos los docentes en el sistema. La oferta de formación que el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) ponga a disposición considerará las necesidades profesionales del docente y del establecimiento, a partir de la información que entregue el SDPD y de los Planes de Mejoramiento Educativo (Veas, 2016). Existe, además, una plataforma de desarrollo docente en línea con una gran cantidad de recursos gratuitos a los que pueden acceder los docentes.

Perú ha logrado mejorar significativamente. En la construcción de una política integral de formación docente, el Gobierno peruano invirtió esfuerzos en el desarrollo de un diagnóstico robusto a partir del cual detectaron, por una parte, que no existe una correlación entre la oferta de formación y mejores resultados educativos y, por otra, que la formación estaba desligada de todas las demás dimensiones del desarrollo profesional docente. Se trata de un sistema de orden nacional gestionado de forma descentralizada; esto tie-

ne repercusiones en lo operativo, pues desde el nivel central se diseña el esquema y se dan pautas de política pública, y desde lo local se opera y se genera la oferta complementaria (UNESCO, 2018).

Con base en dicho diagnóstico, se generó una nueva propuesta de formación en servicio que busca que la oferta sea contextualizada y considere itinerarios diferenciados a partir de los niveles de progresión en las competencias que le son específicas a los roles docentes y directivos. Para esto, se propendió por un alto grado de articulación con la oferta de formación inicial, pues de esta depende el alcance y la profundidad de la formación continua.

Los itinerarios están contruidos con base en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), el cual funge como una herramienta que permite orientar la formación de docentes y la evaluación de su práctica, reconocer el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza, y promover el permanente desarrollo profesional docente (Ministerio de Educación de Perú). Este marco considera 9 competencias esenciales para la labor docente, organizadas en 4 dominios: i) preparación para el aprendizaje, ii) enseñanza para el aprendizaje, iii) participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y iv) desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (tabla 1).