



LAS NECESIDADES DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA. EL CASO DEL ESTADO DE TLAXCALA

Homero Meneses Hernández

Secretaría de Educación Pública del Estado y Unidad de Servicios Educativos del Estado de Tlaxcala

prodeptlaxcala@gmail.com

Adriana Carro Olvera

Universidad Autónoma de Tlaxcala

acarroo1@yahoo.com.mx

Área temática: Procesos de formación

Línea temática: Políticas y programas de formación

Tipo de ponencia: Reporte parciales o final de investigación



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 para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) sobre las necesidades de formación para el personal de educación básica del estado de Tlaxcala, en el marco de la estrategia Estatal de Formación Continua. Para su aplicación se utilizó el análisis FODA como herramienta para la valoración de los indicadores con el fin de generar la reflexión que permitió identificar los aspectos susceptibles de mejora.

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.

Aguavil y Andino (2019) resaltan que la formación docente actual se enfoca en nuevas prácticas educativas orientadas al desarrollo del docente como respuesta a las necesidades urgentes de los estudiantes y la comunidad educativa. Asimismo, Fullan (2015) resalta que esta formación debe enfocarse en el aprendizaje continuo y en la adquisición de nuevas habilidades y competencias, lo que implica a los docentes estar dispuestos a adaptarse a los cambios en el contexto educativo y actualizar constantemente sus prácticas para satisfacer las demandas y necesidades de los estudiantes.

Para conocer las necesidades formativas de los docentes, es necesaria la evaluación continua la cual permite abordar las necesidades formativas a través de un proceso constante de mejora, donde los docentes se actualizan y adaptan a su contexto social. Entre los métodos utilizados se encuentran las evaluaciones anuales, encuestas y entrevistas, que recopilan información sobre estas necesidades y contribuyen a futuras estrategias docentes (Aguavil y Andino, 2019).

Rodríguez et al., (2020) mencionan que conocer las necesidades formativas de los docentes es fundamental para diseñar programas 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. En relación con esto, Cochran-Smith y Lytle (2009) destacan que la formación docente efectiva se basa en una evaluación auténtica y contextualizada que tenga en cuenta las experiencias y necesidades específicas de los docentes. Esto implica que la evaluación debe ser un proceso colaborativo y formativo que fomente la reflexión crítica y el desarrollo profesional continuo.

Desarrollo

Evaluación de necesidades formativas de los docentes de educación básica

La política educativa actual busca implementar una pedagogía humanista y crítica, el enfoque de 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. Ante ello, 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 de la SEP, 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 del Estado de Tlaxcala durante el año fiscal 2022 (SEP, 2022).

Enfoque metodológico

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 realizar un ejercicio de análisis y valoración de las necesidades de formación de los docentes de educación básica a partir de los indicadores relacionados con la formación continua. Se aplicó una encuesta como técnica de investigación rápida y eficaz para la recopilación de los datos que se obtuvieron sobre los procesos de formación docente, que fueron analizados bajo una reflexión crítica y análisis cuantitativo y cualitativo. Según Malhotra (2008) las encuestas son entrevistas a personas utilizando un cuestionario prediseñado para obtener información específica.

De ahí que se empleó 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 (DGFCD), la cual está compuesta por tres dimensiones: 1) Datos generales, 2) Datos de identificación, y 3) Aspectos de formación que se requieren fortalecer; y dieciocho indicadores

(véase tabla 1). Además, en esta se utilizó la escala Likert para medir reacciones, actitudes y comportamientos a partir de la siguiente escala de medición: *de acuerdo, algo de acuerdo, algo en desacuerdo y en desacuerdo*.

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 de los diferentes niveles y modalidades educativas, ubicadas en el contexto laboral urbano y rural, de organización completa, unitaria y multigrado. El análisis e interpretación de los datos se realizó bajo una visión crítica y objetiva apegada a

la realidad del funcionamiento de los procesos de formación. Por esta razón se estructuró con el análisis FODA, que de acuerdo con Sarli et al., (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; todo esto con la intención de mostrar en forma profesional una evaluación apropiada con elementos tangibles que permitirán establecer propuestas para elaborar estrategias, es decir, que será una herramienta de trabajo útil para una [futura] planeación y administración estratégica (Ramírez, s.f.)

Resultados preliminares

Se contó con la participación de 4,251 figuras educativas (docentes, directores, ATP´s, supervisores y jefes de sector) de todos los niveles de educación básica, ubicadas en el contexto laboral urbano y rural, de organización completa, unitaria y multigrado.

Datos de identificación

Se tuvo la colaboración de 33 Asesores Técnico Pedagógicos, 37 supervisores, 31 subdirectores, 651 directivos, 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.

En términos de fortalezas se destaca la participación significativa de diferentes agentes educativos, como asesores técnico pedagógicos, supervisores, subdirectores y docentes. Este hecho refleja un compromiso colectivo de formación continua con la mejora de la educación, ya que diversos actores se involucran en el proceso. Otra fortaleza es la presencia de docentes con una amplia experiencia. Pues un porcentaje considerable de participantes en la encuesta cuenta con más de 20 años de servicio, lo que indica una base sólida de conocimientos y prácticas en el ámbito educativo. Esta experiencia puede ser valiosa para el intercambio de ideas, el desarrollo profesional y el fortalecimiento del cuerpo docente durante los procesos de formación.

En cuanto a las oportunidades, se destaca la diversidad de contextos laborales representados en la muestra. Los participantes provienen de entornos tanto rurales como urbanos, lo que brinda la posibilidad de abordar las necesidades específicas de cada contexto y adaptar estrategias educativas en consecuencia. Además, la inclusión de diferentes niveles educativos, desde el nivel inicial hasta el nivel secundaria, proporciona una oportunidad para atender las necesidades particulares de cada nivel y modalidad educativa.

Por otro lado, se identificaron algunas debilidades, por ejemplo, la presencia de un porcentaje considerable de docentes con menos de 5 años de servicio indica una falta de experiencia, lo cual puede requerir un apoyo adicional en su desarrollo profesional y en la consolidación de sus habilidades pedagógicas. Además, la distribución desigual de participantes en los diferentes niveles educativos puede plantear desafíos en términos de implementación de estrategias equitativas y coherentes en todos los niveles. Es importante considerar cómo abordar estas disparidades y garantizar un enfoque educativo integral y equitativo para todos los estudiantes.

Aspectos de formación que se requieren fortalecer

En relación con las fortalezas identificadas, se destaca que la modalidad presencial es considerada por el 58% de los encuestados como la más significativa o con mayor impacto en su formación docente. Le sigue la modalidad en línea con un 23%, seguida de la modalidad autogestiva con un 11% y la modalidad bimodal con un 8%. Asimismo, los docentes expresan que los espacios más favorables para recibir capacitaciones son principalmente la escuela, con un 49%, y los centros de maestros, con un 20%.

En cuanto a las oportunidades, se observa que los cursos, talleres y diplomados han sido motivadores para la transformación de la práctica docente en un alto porcentaje, siendo un 92% de los docentes los que consideran que han influido positivamente en este aspecto. Además, se identificaron diversas acciones de formación que resultan convenientes para el aprendizaje de los docentes, entre las cuales se destacan los talleres, cursos, diplomados, intervenciones formativas, seminarios, tertulias pedagógicas, grupos de análisis de la práctica y conferencias magistrales. Por otro lado, las estrategias didácticas educativas más relevantes según los docentes son el diálogo, el trabajo por proyectos y las preguntas y respuestas.

En cuanto a las debilidades, se encontró que un pequeño porcentaje de docentes, específicamente un 8%, considera que los cursos, talleres o diplomados no han influido en la transformación de su práctica docente. Es importante analizar las razones detrás de esta percepción y buscar mejoras en la oferta de formación para atender sus necesidades.

En relación a las amenazas que en este caso se interpretan como desafíos de formación, se identifica la posibilidad de atender adecuadamente las necesidades de formación en la educación especial que son: 1) metodologías para la atención a los diversos tipos de discapacidad, 2) diseño universal para el aprendizaje, 3) metodologías para la atención a 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.

Así como atender también aquellas relacionadas con la educación indígena: 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. Por otro lado, es necesario continuar con procesos de evaluación, para encontrar oportunidades que permitan tomar decisiones que coadyuven 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, J. M., y Andino, 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>
- Cochran-Smith, M., & Lytle, S. L. (2009). *Inquiry as stance: Practitioner research for the next generation*. Teachers College Press.
- Fullan, M. (2015). *Liderar en una cultura de cambio*. Morata.
- 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.
- Ramírez, R. J. L. (s.f.). *Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas*. <http://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/herramienta2009-2.pdf>
- Sarli, R. R., González, S. I. y Ayres, N. (2015) Análisis FODA. Una herramienta necesaria. Facultad de Odontología. *UNCuyo*. 9(1). https://bdigital.uncuyo.edu.ar/objetos_digitales/7320/sarlirfo-912015.pdf