

**Congreso Iberoamericano de Educación**

**METAS 2021**

Un congreso para que pensemos entre todos la educación que queremos  
Buenos Aires, República Argentina. 13, 14 y 15 de septiembre de 2010

**DOCENTES**

**Formar al formador de formadores. El desafío del  
bicentenario**

María del Carmen Gabriela Flores Talavera<sup>i</sup>

---

<sup>i</sup> Instituto Superior de Investigación y Docencia para el Magisterio (ISIDM). [gabi@isidm.com.mx](mailto:gabi@isidm.com.mx)

## **0.INTRODUCCION**

Así como la Revolución Mexicana fue un movimiento plural heterogéneo y sin cohesión entre las agrupaciones militares e intelectuales que la gestaron y participaron en ella; la formación del magisterio mexicano ha seguido su ejemplo, a lo largo de la historia de la educación en el país porque se han establecido varios paradigmas educativos y más de un modelo formativo para los docentes haciéndola parecer un barco a la deriva.

La educación formó y forma parte importante para que los efectos de los movimientos: de independencia y revolucionario, fueran duraderos; pero dentro del complejo fenómeno educativo, se olvidaron, y por mucho tiempo, de la formación del maestro, y más aún del formador de docentes. Este actor importante en el proceso formativo que ha estado siempre presente desde el inicio de la historia de México como nación, quienes formaron a los maestros destacados de nuestra historia han permanecido ignorados por la educación misma. Hoy, a pocos días de cumplir 200 años de nuestro histórico inicio del movimiento de independencia de nuestro país, hacemos consciencia de que el formador de formadores es la pieza clave para elevar la calidad de la educación de nuestros niños.

Sin embargo, voltear a ver con una nueva mirada, a este viejo actor de la formación requiere que en el abordaje se considere al menos tres aspectos que resultan clave para la presente exposición de resultados de investigación: el perfil de los formadores de profesores, el contenido de la formación y capacitación de los docentes y, asociado a esto último, la institucionalización de la formación por el sistema educativo mexicano.

Primero se aborda la pluralidad y heterogeneidad en la institucionalización de la formación del magisterio mexicano como eje problematizador y causante de la dispersión en un proyecto de formación de docentes que no ha terminado de consolidarse; desde la teoría se revisan los perfiles de los formadores de profesores y se compara con el perfil real actual; se establecen los lineamientos para el perfil profesiográfico del formador de docentes para el siglo XXI a partir de las competencias que la sociedad del conocimiento demandan.

### **1. LA HISTORIA DE LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN MÉXICO COMO EJE PROBLEMATIZADOR**

Una de las consecuencias más revisadas en el momento de evaluar la educación en México es el bajo impacto de la formación de los colectivos docentes en la calidad de la educación básica. El creciente fracaso escolar no parece estar siendo contrarrestado con la formación que reciben los docentes. Si la calidad de la enseñanza es una consecuencia deseada de la actualización, hay evidencias suficientes de que existe una tendencia proporcional contraria a la esperada: a mayor incremento genérico de formación, mayores índices de fracaso escolar (García, 1993).

Es preciso revisar qué está sucediendo durante estos procesos formativos de los profesores para mejorar y elevar la calidad de la educación básica en el país.

El profesor es actor importante durante el proceso educativo no obstante, a lo largo de la historia de la educación, ha sido un elemento poco cuidado en sus procesos de formación (Zatarain, 2008; Ducoing, 2000; Ornelas, 1995); y menos aún han sido objeto de estudio en la investigación educativa; como lo demuestran los diferentes estados de arte elaborados hasta este momento (Messina, 1999).

Desde el siglo XIX el Estado Mexicano se ha planteado cada 100 años tres urgencias para resolver los problemas de la educación en el país. Y con base en estas urgencias actúa y resuelve con la misma fórmula: habilitar maestros sin perfil. Para demostrarlo se hace un breve recorrido por la historia de la formación docente en México.

**Primera urgencia:** En 1824, los propósitos para propagar escuelas primarias en el recién formado México, se enfrentan con un desafío: había primero que contar con maestros. Surgen las escuelas normales, primero la lancasteriana y poco después las de enseñanza mutua; durante el siglo XIX son las únicas instituciones en formar a los maestros del país y a finales del siglo emerge y se constituye el normalismo mexicano.

**Segunda Urgencia:** En 1921, cuando se crea la SEP y con ella, nuevamente la idea de hacer llegar la educación a todo el país convulsionado por la revolución a través del proyecto de la Escuela Rural Mexicana; se habilitan profesores sin formación para ejercer la docencia. Por supuesto, al pasar el tiempo la necesidad urgente se manifestó nuevamente: capacitar a los profesores habilitados. Se funda IFCM en 1944 cuyo objetivo era habilitar y capacitar a los maestros ofreciendo una formación equivalente a educación normal. Lo urgente superó a lo importante y nacieron 46 centros regionales. Cientos de miles de maestros fueron capacitados convirtiéndose en la escuela normal más grande del mundo.

Es en la década de los 70's que en México se amplía el abanico de oferta académica para los profesores de educación básica gracias a la política educativa de ese entonces, se considera que los profesores normalistas deberían de elevar sus estudios a nivel licenciatura. El IFCM se transforma en la Dirección General de Mejoramiento Profesional del Magisterio y se fundan los Centros de Actualización del Magisterio (CAM) atendiendo no sólo a los maestros habilitados sino al magisterio en general ofertando ahora la licenciatura en Educación básica. A finales de esa década y en medio de una gran polémica SEP-SNTE se funda la Universidad Pedagógica Nacional, organismo autónomo y desconcentrado con el propósito de profesionalizar a los docentes en servicio y elevar sus estudios a nivel licenciatura.

Casi al mismo tiempo, surgen las escuelas normales superiores en las entidades federativas, que forman profesores con nivel de licenciatura para trabajar en escuelas secundarias. También fruto de la demanda de maestros capacitados para trabajar en este nivel educativo que estaba teniendo mucho auge. Es así que hasta los 80's que la educación normal ahora tenía el grado de licenciatura.

En medio de un forcejeo SEP-SNTE, y a principios de los 90's entra en el escenario de la formación de profesores una nueva institución; los Centros de Maestros, creados a

partir de la política de Modernización Educativa y en medio de un Programa Nacional de Actualización de Profesores en servicio (PronaP), fueron considerados como un medio para garantizar la actualización continua y permanente del personal docente y directivo de Educación Básica en servicio.

Siendo ahora 5 instancias formadores de docentes diferentes, cada una de ellas con varios centros en cada entidad, el panorama se torna complejo y complicado ya que cada una de ellas reclama el derecho legítimo para desempeñar esta función. Pero, ¿y su propio personal que forma a los docentes?

Durante los últimos 100 años, el Gobierno se ha preocupado por formar a los profesores para lograr las metas de cobertura que se ha propuesto para la educación básica. Ha logrado que un porcentaje significativo de maestros de preescolar, primaria y secundaria logren el nivel de licenciatura, un problema que se ha venido resolviendo desde los años 70's.

**Tercera urgencia:** Pero si bien es cierto que existe cobertura para atender al millón de maestros que se inscriben anualmente a la formación ofertada institucionalmente en todo el país; nuevamente se plantea la urgente necesidad de habilitar a los formadores de este millón de maestros.

Y es entonces que por tercera ocasión se repite la fórmula para resolver el problema de falta de maestros; pero ahora, a una escala con mayores niveles de competencias. Hoy en la primera década del siglo XXI; a 100 y 200 años de la misma problemática México tiene que incorporar como Formadores de profesores a personal que no cubre el perfil profesiográfico. ¿Quiénes y con qué herramientas están formando a los profesores? Si, el discurso oficial menciona que la calidad educativa depende de la capacitación de los docentes, entonces, su formación y capacitación dependería de la formación de sus formadores. Éste es un problema que está en la base de los asuntos para la educación básica en general.

## 2. RUTA CRÍTICA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

Investigación descriptiva *ex post facto* y relacional en varias etapas. El objeto de estudio de esta primera etapa son las características de los formadores de profesores en servicio. El tipo de muestreo para los formadores fue *intencional* y estratificado establecida a partir de los criterios de inclusión: formador de educación básica organizándose en nueve estratos: combinando los tres niveles de preescolar, primaria y secundaria con los tipos de formación para la actualización: talleres, cursos y diplomados.

El instrumento aplicado fue una encuesta que se organiza en 8 categorías con 103 reactivos. En total se aplicaron 170 encuestas a los asesores con la intención de describir sus características más representativas e identificar su perfil profesiográfico. Aquí se describen las categorías de género, edad, estado civil, nivel de escolaridad, capital cultural (origen social, escolaridad de los padres), económicas, condiciones de

trabajo, económica, herramientas para trabajar con colectivos docentes. Se utilizan diversas pruebas de análisis estadístico para el procesamiento de los datos.

### **3. RESULTADOS: EL PERFIL REAL DEL FORMADOR DE FORMADORES.**

Los resultados de la investigación sobre ¿quiénes forman a los profesores de educación básica? (Flores, 2009) demostraron que los asesores de docentes no cuentan con un perfil profesiográfico deseado, sus procesos de selección fueron azarosos, que su actualización es fruto de su propio esfuerzo y entusiasmo.

Se encontró que 2 de cada 10 asesores tiene la Normal Básica sin licenciatura. El 65% contestó que no habían recibido capacitación para obtener herramientas que le permitan trabajar con colectivos docentes; sin duda son factores determinantes para explicar la calidad de la formación de los profesores de educación. El 60% de los encuestados mencionaron que no conocen teoría sobre formación de profesores ni conocen los modelos de formación de profesores que existen. Los formadores de docentes se han formado a través de la observación y la imitación de sus propios formadores y por consecuencia repitiendo los mismos errores y aciertos pero sin una formación teórica específica y consolidada.

7 de cada 10 encuestados dijeron ser formadores ocasionales. La manera en que son seleccionados para participar como formador de docentes y el 100% contesta que lo han seleccionado a partir de las decisiones de su autoridad inmediata y sin un criterio específico para ello. Sólo el 93% considera que el saber manejar colectivos de adultos profesionales no es un criterio importante para haber sido seleccionados como formadores.

Más del 85% afirmaron invertir de sus propios recursos económicos para desarrollar su tarea de asesor en programas formativos para maestros. Y el 50% afirmaba hacerlo en alrededor del 500 pesos por curso de tres días; cuando no tienen razones para hacerlo.

Respecto a su situación laboral y las condiciones de trabajo elementos determinantes para que el asesor mejore su desempeño como tal se encontró que el 55% no cuenta con una comisión específica que ampare su labor como asesor; el 65% trabaja en una plaza con grupo en educación básica y la otra como asesor; el 74% dice que no reciben remuneración económica aparte de su salario por impartir los cursos aún que estos son en contra turno o los fines de semana; el 56% dice no haber recibido reconocimiento escrito por parte de sus autoridades por haber dado algún curso a maestros, el 69% de los encuestados son profesores de grupo de educación básica y ocasionalmente son llamados a dar algún curso a sus compañeros de escuela.

Los datos estadísticos anteriores confirman que los formadores de profesores o asesores ocasionales de los proyectos formativos que emprende la SEJ no cuentan con un perfil profesional para trabajar con colectivos docentes. La correlación entre estos resultados sin duda agrava la situación, porque cada uno de estos factores por sí solos determinan la calidad del perfil de las personas de quienes forman a nuestros maestros y si se van adicionando claramente el perfil se va deteriorando.

#### **4. EL DESAFÍO DEL BICENTENARIO: LA FORMACIÓN DEL FORMADOR DE FORMADORES**

En los albores del siglo XXI, ante el panorama desolador de saber quiénes son los que están formando a los profesores de educación básica, se hace necesario plantear una única recomendación: Formar sistemática y coherentemente al formador de formadores. Con un proyecto formativo bien planteado, con visión de largo alcance y en el que no nos esté comiendo lo urgente por lo importante; y en este caso lo importante es FORMAR CON CALIDAD a través de tres ejes de acción:

4.1. Generar un proceso de certificación de competencias del formador de profesores para lograr su profesionalización ante la instancia gubernamental competente a partir de una caracterización de su perfil profesiográfico (Flores, 2009) en el cual se ha avanzado configurando el Perfil Profesiográfico del Formador de Profesores estableciéndose de la siguiente manera:

4.1.1. Identificación del puesto: Formador de profesores (ATP)

Nombre de la Institución: Secretaria de Educación Jalisco.

Nombre del puesto: Personal de Apoyo Técnico Pedagógico del Estado

Área de trabajo: Coordinación de Formación y Actualización de Docentes

Grupo escala: Direcciones de Nivel de Básica, Dirección de Actualización,

Salario: Pagos adicionales:

Dependencia: Dirección General de Formación y Actualización del Magisterio

Subordinados: Personal de Apoyo Técnico Pedagógicos de Centros de Trabajo

Misión: Formación del profesorado de Educación Básica

Funciones, atribuciones y responsabilidades:

- ✓ Actualizar y formar al profesorado de educación básica. Planificar, guiar, asesorar y evaluar diversos programas de formación y actualización de docentes a partir de las necesidades de apoyo técnico académico (institucionales: sentidas y reales) para cada

- plantel, zona escolar, región o entidad; diseñar cuadernillos de trabajo para el docente y materiales de apoyo.
- ✓ Dictaminar las formas de acreditación de los participantes (cuando sea necesario)
  - ✓ Mediar el contenido preestablecido con los intereses y necesidades de los participantes.
  - ✓ Utiliza la información que genera la evaluación para la toma de decisiones y para aprender de sí mismo.
  - ✓ Capacitar a otros formadores (personal de apoyo técnico de centros de maestros, jefaturas de sector, supervisiones y centros escolares).

**Función social:** Actualización de conocimientos, estrategias didácticas y técnicas de trabajo al profesorado de educación básica.

**Función sustantiva:** La docencia a través de la asesoría, apoyo técnico pedagógico durante programas de formación ofertados a los docentes a partir de sus necesidades.

**Función adjetiva:** Asesoría académica, apoyo técnico pedagógico, impulsar el autodidactismo y la actualización del docente.

**Función adjetiva de operación:** Dependiendo del nivel de operación: registro de asistencia, evaluación, revisión de actividades, retroalimentación de tareas, acreditación de cursos, tutoría a docentes.

4.1.2. Requisitos profesionales (relacionado con las especialidades preferentes):

- ✓ Licenciado en Educación y/o disciplina afín, ser especialista en la disciplina acorde a los tópicos abordados durante los programas de actualización (Cursos, diplomados, talleres, otros).
- ✓ Contar con experiencia en la docencia de adultos
- ✓ Contar con reconocimiento en el ambiente educativo y escolar por su trayectoria académica
- ✓ Responsabilidad y respeto de las funciones de directivos, docentes y autoridades educativas.
- ✓ Asume la responsabilidad de su propio proceso de formación; al mismo tiempo que busca y aprovecha la oferta que el sistema educativo y otras instituciones proveen para su desarrollo profesional.

4.1.3. Requisitos de capacitación (relacionado con las necesidades de capacitación inmediata): Conocer la didáctica y la formación de personas adultas profesionales. Teorías sobre la formación de profesionales (docentes). Manejo de grupos.

4.1.4. Condiciones del puesto: El Personal de Apoyo Técnico Pedagógico (Formador) trabaja con adultos profesionales y por tanto el riesgo está en el manejo de los contenidos y los cuestionamientos que le vayan a plantear.

4.1.5. Equipamiento necesario para el desempeño exitoso del puesto: El Personal de Apoyo Técnico Pedagógico (Formador) requiere de los planes del clase, materiales adecuados para el desempeño de las actividades y estrategias didácticas a utilizar; lap-top, cañón, libros, cuadernillos de trabajo, plan de clase, hojas de rotafolio (cuando se requiera); cinta masking tape, marcadores, papelería, consumibles, memoria USB, entre otros. (equipo, herramientas y materiales para el desarrollo de la actividad laboral).

4.1.6. Requerimientos físicos: El Personal de Apoyo Técnico Pedagógico (formador) debe tener una apariencia limpia, pulcra y aseada; si no ostentoso, ni elegante en su atuendo si respetando las normas de urbanidad de la cultura en la que trabaje, respetando a los estudiantes con los que va a trabajar (profesionales de la educación profesores y directivos (apariencia y/o imagen).

4.1.7. El perfil se delinea a partir de 7 campos de competencias:

*Campos de competencias Genéricas.*

1. Intelectuales y cognitivas
2. Identidad deontológica, profesional y social
3. Innovación y capacidad creadora
4. Uso y aplicación de Tecnologías de la información y la comunicación.

*Campos de competencias profesionales específicas del Formador de Formadores.*

5. Domino de contenidos (experto en campo de conocimientos de la educación)
6. Conocimientos y habilidades pedagógicas, epistemológicas, de generación y uso de ambientes de aprendizaje.
7. Competencias didácticas para la formación (Ser asesor, tutor, facilitador, transferir conocimientos)

4.1.7.1. Niveles de dominio de competencia

Cada campo de competencia tiene competencias, las profesionales específicas que se desarrollan para el perfil de Formador de Profesores se han diferenciado **Niveles de dominio** de todas y cada una de las competencias que se han identificado para lograr el perfil; hasta lograr el nivel de dominio mayor o más complejo. A continuación se describen los niveles de dominio de los campos de competencias 5, 6, y 7 correspondientes a las profesionales específicas del Formador de Formadores:

| COMPETENCIA   | PRIMER NIVEL DE DOMINIO -              | SEGUNDO NIVEL DE DOMINIO -               | TERCER NIVEL DE DOMINIO -         |
|---|--|--|-----------------------------------|
| 6. Domino de contenidos (experto en campo de conocimientos) |  |  |                                   |
| a) Conoce y domina  | Identifica y comprende las principales | Contextualiza, utiliza y ejemplifica las | Desarrolla y sustenta una postura |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| las teorías filosóficas, sociológicas y antropológicas de la educación a lo largo de la historia de la humanidad.   | teorías filosóficas, sociológicas y antropológicas de la educación.  | teorías filosóficas, sociológicas y antropológicas para explicar los fenómenos educativos que estudia.   | personal ante las diversas teorías filosóficas, sociológicas y antropológicas de la educación.  |
| b) Tiene conocimiento profundo en torno a teorías educativas y modelos pedagógicos que generan diferentes tipos de ambientes de aprendizaje.  | Reconoce y comprende las implicaciones que diversas teorías educativas y modelos pedagógicos generan dentro de contextos áulicos interdependientes.              | Explica y argumenta teóricamente la existencia de determinados ambientes de aprendizaje en contextos escolares.  | Aplica y juzga de forma crítica teorías educativas y modelos pedagógicos para generar de forma intencionada ambientes novedosos que propicien aprendizajes.   |
| c) Conoce a profundidad las diversas teorías acerca de la formación de profesionales desde diferentes paradigmas educativos y pedagógicos que se han generado en diferentes partes del mundo.   | Conoce los diversos autores, el contexto de origen y los principios de las diversas teorías de la formación de profesionales.                                    | Identifica, analiza y clasifica las teorías de la formación profesional desde los diferentes paradigmas educativos y pedagógicos.  | Maneja las diversas teorías acerca de la formación profesional y contribuye de manera sistemática con propuestas de formación.  |
| d) Tiene conocimiento de las posturas teóricas sobre el aprendizaje adulto y las transferencias de conocimiento docente en espacios formativos.   | Reconoce las principales posturas teóricas sobre el aprendizaje de adultos y transferencia de conocimiento docente en espacios formativos.                       | Expresa de manera sistemática los principios de las posturas teóricas sobre el aprendizaje de adultos y estructura argumentos sobre los elementos y mecanismos de transmisión de conocimiento docente. | Utiliza de manera reflexiva las teorías sobre el aprendizaje de adultos para experimentar nuevas formas de transferir conocimiento en espacios formativos.  |
| e) Conoce, maneja las diversas políticas públicas locales, nacionales e internacionales en torno a la formación de profesionales de la educación en todos sus niveles y modalidades.  | Identifica y analiza las principales políticas locales y nacionales en torno a la formación de profesionales de la educación en todos sus niveles y modalidades. | Identifica y analiza las principales políticas internacionales en torno a la formación de profesionales de la educación, articulándolas con las políticas nacionales y locales.                        | Toma decisiones pertinentes a partir de la valoración de las políticas, locales, nacionales e internacionales de formación de profesionales de la educación.  |
| f) Tiene conocimientos de historia de la educación nacional e internacional en la formación de recursos humanos para la educación que le permiten la comprensión de la naturaleza de los fenómenos educativos que estudia.  | Tiene una noción básica de la evolución histórica internacional de la educación en general.  | Conoce y analiza la evolución histórica del sistema Educativo Mexicano, reflexionando y advirtiendo de su vinculación con el desarrollo e influencia de la educación a nivel internacional.            | Privilegia el análisis histórico como un mecanismo para por una parte, comprender e intervenir los fenómenos educativos actuales del contexto local, nacional y global y por otra parte, reflexionar y analizar la perspectiva de la educación. |
| g) Conoce y domina los enfoques, contenidos, aplicaciones, objetivos, propósitos, libros y materiales de estudio, materiales de apoyo docente, políticas e historia de transformación, reformas históricas de los planes y programas de estudio del nivel en el que labora e investiga. | Conoce, identifica y trabaja con los enfoques de los planes de estudio y materiales educativos que proporciona la institución del nivel que investiga o labora.  | Analiza, critica y evalúa los enfoques de los planes de estudio y materiales educativos que proporciona la institución del nivel que investiga o labora.   | Genera, diseña y propone enfoques de estudio, planes y programas de trabajo así como materiales educativos del nivel en el que labora o investiga.  |

| COMPETENCIA   | PRIMER NIVEL DE DOMINIO –   | SEGUNDO NIVEL DE DOMINIO –   | TERCER NIVEL DE DOMINIO -   |
|---|---|--|---|
| <b>7. Conocimientos y habilidades formativas, epistemológicas, de generación y uso de ambientes de aprendizaje.</b> |   |  |   |
| a) Conoce, domina y aplica las teorías psicológicas en torno a la educación de adultos                              | Reconoce las teorías psicológicas en torno a la educación de adultos profesionales. | Construye hipótesis acerca de los elementos implicados en aprendizaje de adultos | Diseña y aplica modelos, que además de poseer sustento teórico de los procesos psicológicos implicados, favorecen el aprendizaje de adultos |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| profesionales, y diferentes tipos de ambientes de aprendizaje adulto.   |  | profesionales y crítica y genera preguntas que cuestionen los modelos existentes para propiciar aprendizaje en adultos profesionales.   | profesionales.  |
| b) Tiene conocimientos de los diferentes paradigmas educativos que fundamentan los distintos ambientes de aprendizaje que se pueden generar en los diferentes niveles de enseñanza; en especial, los que corresponden a la formación de recursos humanos profesionales en la educación. | Identifica los diferentes paradigmas pedagógicos que fundamentan los distintos ambientes de aprendizaje.   | Critica y reflexiona la pertinencia de la aplicación de los diversos paradigmas pedagógicos como medios para la creación de ambientes de aprendizaje según los niveles educativos.  | Aplica y/o genera modelos pedagógicos que propicien ambientes de aprendizaje de acuerdo a los niveles educativos de interés.  |
| c) Planifica y organiza el dispositivo de formación: determina las necesidades de formación a partir de la realización de un diagnóstico, detectando las necesidades de formación para asegurar el posterior ajuste de la planificación a las características de la organización.       | Conoce los elementos y mecanismos necesarios para realizar un diagnóstico que le permita identificar necesidades de formación de un grupo.   | Diagnóstica y evalúa las necesidades de formación de un grupo construyendo a la vez reflexiones acerca de su posible intervención.  | Estructura planes de intervención con base a diagnósticos de necesidades de formación, ajustándolos a las características de la organización.   |
| d) Diseña ambientes de aprendizaje, adecuados y acordes a las necesidades de los colectivos docentes con los cuales trabaja; previendo los recursos y su idoneidad con otros profesionales para garantizar la óptima implementación de las acciones de formación.                       | Elige alternativas, dialoga y administra los recursos y modelos existentes más adecuados para generar ambientes de aprendizaje congruentes a las características de determinados grupos. | Valora y analiza la pertinencia de los recursos y modelos existentes para generar ambientes de aprendizaje, además, diseña nuevos mecanismos para generar ambientes de aprendizaje de acuerdo a las necesidades y características de los grupos a los que dirigirá su aplicación. | Construye y aplica mecanismos innovadores para generar ambientes de aprendizaje congruentes con las necesidades de los colectivos docentes con los que trabaja.                           |
| e) Utiliza de manera eficiente y con calidad ambientes de aprendizaje prediseñados y los adecua a las necesidades de los colectivos docentes con los cuales trabaja.  | Elige y utiliza ambientes de aprendizaje prediseñados con enfoques preestablecidos.  | Estructura ideas y argumentos para criticar enfoques de ambientes prediseñados y los adecua a las necesidades de los colectivos docentes con los que trabaja.   | Propone y realiza de manera sistemática, ambientes de aprendizaje congruentes con las características y necesidades de los grupos a lo que aplicará dicha propuesta.                      |
| f) Tiene dominio de los campos disciplinarios para manejar con seguridad y fluidez los temas incluidos en los programas de estudio de los niveles educativos en los cuales está dirigido su trabajo y estudio.  | Identifica los campos disciplinarios que se manejan en el nivel educativo al que está dirigido su trabajo.   | Privilegia la discusión y diálogo interdisciplinario como medio para adquirir conocimiento de los campos disciplinarios de los niveles educativos a los que está dirigido su trabajo.   | Maneja con seguridad y fluidez temas que están incluidos en los programas de estudio de los niveles educativos a los que dirige su trabajo y que cruzan diversos campos disciplinarios.   |
| g) Sabe establecer una correspondencia adecuada entre la naturaleza y grado de complejidad de los contenidos de formación   | Identifica y clasifica los contenidos de formación que debe trabajar con sus colectivos docentes.  | Analiza a profundidad el nivel de desarrollo con el que cuentan los grupos con los que trabaja y establece una correcta correspondencia   | Adecua los contenidos de formación al nivel de desarrollo de los grupos con los que trabaja, generando en ellos, formas cada vez más complejas de asimilación y manejo de los contenidos. |

de recursos humanos profesionales para la educación con los procesos cognitivos y el nivel de desarrollo de los profesores-estudiantes.

entre la naturaleza y el grado de complejidad de los contenidos que estudian.

| COMPETENCIA   | PRIMER NIVEL DE DOMINIO –   | SEGUNDO NIVEL DE DOMINIO –  | TERCER NIVEL DE DOMINIO -   |
|---|---|---|---|
| <b>8. Competencias didácticas para la formación (Ser asesor, tutor, facilitador, transferir conocimientos)</b>  |   |   |   |
| a) Gestiona los recursos propios de la organización, supervisando la asignación de dotaciones y recursos para garantizar su adecuación a las necesidades del plan de formación.   | Sigue adecuadamente un plan de formación preparado por otras personas administrando y gestionando los recursos y materiales para el proyecto de formación.              | Analiza y hace cambios sustantivos a una planeación y materiales preparados para un proyecto formativo que permiten gestionar de manera eficiente y eficaz los recursos institucionales en el ámbito educativo.   | Diseña y administra de forma eficiente y eficaz los recursos de la organización a la que pertenece y supervisando que estos se adecuen al plan de formación institucional.  |
| b) Conoce y maneja las diferentes posturas, tipos y modalidades en torno a la técnica de asesoría a los adultos profesionales de la educación, sabe utilizarlas y poner en práctica las más adecuadas a los grados y formas de desarrollo de los profesores con los cuales trabaja.   | Define y conoce las diferentes posturas teóricas en torno a la asesoría educativa de adultos profesionales.   | Cuestiona críticamente las posturas teóricas sobre la asesoría con adultos profesionales y las aplica según se lo demanden las características de los grupos los que atiende.   | Utiliza la técnica de asesoría, innovando en su aplicación y adecuándola a los recursos disponibles y el nivel de desarrollo de los grupos con los que trabaja.   |
| c) Conoce, maneja y utiliza las diferentes formas, tipos y modalidades de tutoría con los profesionales de la educación y diseña estrategias para aplicarlas conforme a sus necesidades.  | Conceptualiza y conoce diferentes teorías sobre la tutoría académica.   | Maneja y experimenta diversas modalidades de tutoría académica.   | Diseña y emplea nuevas estrategias de tutoría académica, acordes a los contextos donde labora.  |
| d) Sabe manejar y utilizar las dinámicas grupales adecuadas para el trabajo con adultos profesionales de la educación y las adecua para las necesidades de los colectivos docentes con los cuales trabaja y son objeto de su estudio con la doble finalidad de establecer un clima de relación en el grupo que favorece el aprendizaje y la transferencia a la práctica pedagógica. | Identifica teóricamente los elementos que conforman una dinámica de grupo cotidiana y conoce, participa y utiliza diversas técnicas para el trabajo grupal con adultos. | Analiza, cuestiona y aplica técnicas de trabajo grupal que se adecuan a las necesidades y demandas de los grupos con los que trabaja.   | Modifica y aplica técnicas de trabajo grupal existentes y diseña nuevas técnicas que le permitan entablar relaciones que favorezcan el clima grupal y la transferencia de contenidos.   |
| e) Reconoce y tiene información acerca del contexto socio-cultural en el cual se desenvuelven los profesionales de la educación que se encuentran bajo su responsabilidad de formación que le permitan una mejor comprensión de la dinámica y las posibilidades de la práctica docente.   | Aporta puntos de vista críticos, flexibles y éticos, considerando además de manera reflexiva, las opiniones de las personas de los grupos con los que trabaja.          | Elige fuentes de información relevantes que le permiten obtener datos confiables de las características de la realidad social y cultural de los contextos en donde se desempeñan los docentes con los que trabaja y comprende las posibilidades de práctica de estos. | Asume una postura constructiva, coherente con las realidades de los grupos con los que trabaja y contribuye para que estos puedan alcanzar un equilibrio entre el interés y bienestar individual, la posibilidad de acción docente y las demandas sociales y políticas. |
| f) Conoce, diseña y utiliza estrategias didácticas que permitan la transferencia de conocimientos en los profesores hacia la práctica docente.  | Conoce múltiples modelos teóricos sobre estrategias didácticas que generen la transferencia de conocimientos de manera más eficaz.                                      | Planifica sus sesiones de trabajo seleccionando sistemáticamente las estrategias didácticas más congruentes con sus propósitos académicos.  | Propone y se vale de formas para desarrollar estrategias didácticas como dispositivos transferenciales que le permitan transferencias de conocimientos a los grupos con los que trabaja.  |
| g) Conoce y aplica distintas formas de evaluación del aprendizaje   | Conceptualiza teóricamente la evaluación educativa y conoce   | Selecciona y aplica los métodos de evaluación más   | Utiliza y/o crea nuevos procedimientos para evaluar acordes a los enfoques formativos   |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| acorde a los enfoques formativos de los recursos humanos profesionales de la educación conforme al nivel educativo en el que trabajan comparando los resultados obtenidos con los deseados y analizando los desajustes detectados para la toma de decisiones relativas a la optimización del dispositivo de formación. | diversos enfoques y métodos para llevarla a cabo.  | acordes a los propósitos académicos perseguidos y las características de los grupos con los que trabaja, además con base a los resultados obtenidos de dichas evaluaciones realiza ajustes a las futuras sesiones de trabajo. | de los recursos humanos profesionales de la educación y al nivel en el que trabajan.  |
| h) Diseña y realiza propuestas de mejora a partir de las evaluaciones realizadas a lo largo del proceso de formación para la optimización de la inversión y el desarrollo de la calidad de la formación.   | Hace consciencia y reflexiona sobre los problemas más agudos del Sistema Educativo Nacional que obstaculizan la optimización de recursos y los estándares de la calidad de la formación. | Indaga y evalúa de manera sistemática los procesos de formación en contextos micro y macro-educativos.  | Realiza propuestas de intervención a partir de evaluaciones realizadas que favorezcan los procesos de formación y optimicen su calidad y la inversión dedicada a estos. |

5.2 Dejar una capacidad instalada de formadores de profesores profesionalmente competentes para esta función a través de proyectos formativos sistemáticos de especialidades, maestrías o doctorados. A razón de 30 000 formadores en todo el país.

El reto del Bicentenario no sólo es elevar la calidad de la educación en América Latina, sino también elevar la calidad de la formación de los Docentes encargados de la educación. Son los maestros los que determinarán el éxito de las reformas educativas en todos los niveles. Comenzar a dejar las urgencias escolares por lo importante en educación y en esta materia, los mejores procesos y de calidad se dan con la reflexión que otorga el tiempo.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Ducoin Watty, P. (2000). Sobre la formación y la formación de profesores. En E. Matute, & R. M. Romo Beltrán, *Diversas perspectivas sobre la formación docente*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- Ducoin, Watty, P. (2004) Origen de la Escuela Normal Superior de México. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*. Vol.6. pp. 39 -56
- Duke, D., & Stiggins, R. (1997). Más allá de la competencia mínima: evaluación para el desarrollo profesional. En J. Millman, & L. Darling-Hammond, *Manual para la evaluación del profesorado*. Madrid: Muralla.
- Fernández, J. M. (2005). Matriz de competencias del docente de educación básica. . *Revista Iberoamericana de Educación* , 36/2.
- Flores Talavera, G. (2004). De la formación a la práctica docente. Un estudio de los procesos de transferencia de los profesores. *Revista Latinoamericana de estudios educativos* , XXXIV (3), 37-68.
- Flores Talavera, G. (2003). *Formación de Educadores Holistas, el desarrollo de las habilidades docente y sus procesos de transferencia*. Guadalajara: Tesis Doctoral. ULSAG.

- Flores Talavera, G. (2007). Transferencias de conocimientos docentes a la práctica profesional. En AAVV, *Procesos formativos en el campo de la educación: una experiencia institucional* (págs. 67-97). Guadalajara: ISIDM-CIPS-ULSAG-UPN.
- Flores Talavera, G. (2009) *¿Quiénes forman a los profesores de educación básica en México?* Ponencia presentada en V Congreso Internacional de Formación para el Trabajo. UAB\_CIFO Granada.
- García Álvarez, J. (1993). *La formación permanente del profesorado: más allá de la reforma*. Madrid: Escuela Española.
- Huberman, S. (1999). *Cómo se forman los capacitadores. Arte y saberes de su profesión*. Buenos Aires: Paidós.
- Imbernon, F. (1999). De la formación espontánea a la formación planificada. La política de la formación permanente en el estado español. En J. F. Angulo Rasco, J. Barquín Ruíz, & A. I.
- Instituto Transdisciplinario de Estudios de la Consciencia (ITEC). (2009) Diseño Curricular del Doctorado en Educación para la Formación Profesional. Documento oficial. Guadalajara, Jalisco México.
- Messina, G. (1999). Investigación en o investigación acerca de la formación docente: un estado de arte en los noventa. *Revista Iberoamericana de Educación-Biblioteca digital de la*
- Navío Gámez, A. (2007). *Las competencias profesionales del formador*. Barcelona: Octaedro - EUB.
- Ornelas, C. (1995). *El sistema educativo mexicano: la transición de fin de siglo*. México: FCE-CIDE-NF.
- Oliver Tellez, Guadalupe. (2006) Democracia y reestructuración académica en la UPN. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XXXV(4) N° 140, Oct-Dic. 2006, pp. 147-151.
- Plascencia, Vázquez, F. (1992) Apuntes sobre los orígenes del normalismo. *Revista La Tarea*. Año 1 Vol. 1
- Viau, M.-L. (2007). La formación de formadores de docentes en francia. La emergencia de nuevas formaciones profesionales universitarias. (COMIE, Ed.) *Revista Mexicana de Investigación educativa* , 12 (33), 581-614.
- Yus Ramos, R. (1999). Formación permanente del profesorado: entre la cantidad y la calidad. En J. F. Angulo Rasco, J. Barquín Ruíz, & A. I. Pérez Gómez, *Desarrollo profesional del docente: Plítica, investigación y práctica* (págs. 208-254). Barcelona: Akal.
- Zatarain, R. (2008). Reformas curriculares y formación continua de los profesores, ¿acordes a las necesidades actuales? . *Educación* , 90-98.