



Martes, 9 de junio

Atraer, acompañar, retener

Una pasión que se renueva:

Este webinar moderado por José María González de la Fundación SM contó con la participación de Belén Blanco, Lucía Sánchez y Patricia Ganem

- **Belén Blanco presentó el programa 'Una Pasión que se Renueva',** implementado por la Fundación Domingo Lázaro en España, explicando su estructura, objetivos y resultados, y respondiendo a preguntas sobre su organización, evaluación y escalabilidad.
 - **Origen y Objetivos del Programa:** Belén Blanco explicó que el programa nació de la convicción institucional de que cuidar la vocación docente es esencial para el desarrollo personal y profesional de los educadores, y que la escuela debe ser un lugar donde el docente se sienta parte de una comunidad y misión compartida.
 - **Estructura y Metodología:** El programa consiste en una semana fuera del entorno escolar, donde los docentes trabajan sobre su historia personal, su vocación, la identidad del proyecto educativo y elaboran un plan de acción para regresar al aula con renovado entusiasmo, utilizando dinámicas de reflexión, intercambio y conexión con la tradición institucional.
 - **Resultados y Evaluación:** Belén compartió que casi 400 docentes han participado en la experiencia, con altos niveles de satisfacción, y que la evaluación es principalmente cualitativa, basada en entrevistas y seguimiento por parte de los directores, aunque reconoció el reto de medir el impacto en la práctica docente de forma cuantitativa.
 - **Escalabilidad y Organización:** En respuesta a preguntas, Belén aclaró que la experiencia se organiza en grupos de 30 personas, se ofrece varias veces al año, y que su valor reside en el encuentro y la comunidad, lo que dificulta su implementación masiva, aunque es adaptable a diferentes contextos educativos.

Marcos de Competencias Docentes y Desarrollo Profesional:

- **Lucía Sánchez Tarazaga** presentó la importancia de los marcos de competencias docentes como herramienta para alinear políticas de atracción, desarrollo y retención, describiendo ejemplos, metodologías de implementación y la relevancia de la reflexión colegiada y la evaluación participativa.
 - **Definición y Utilidad de los Marcos:** los marcos de competencias docentes definen los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias en diferentes escenarios educativos, permitiendo articular políticas de profesorado y orientar el desarrollo profesional a lo largo de la carrera.
 - **Implementación en Centros Educativos:** los centros pueden adaptar marcos globales a su contexto, partiendo de un diagnóstico y una visión compartida, desarrollando el perfil competencial de forma colegiada e incluyendo a familias y alumnado en el proceso.
 - **Evaluación y Reflexión Colegiada:** Lucía detalló el uso de cuestionarios y portafolios reflexivos para la valoración de competencias, destacando la importancia de la reflexión conjunta para la toma de decisiones y la mejora continua, más allá de la mera rendición de cuentas.
 - **Visibilización de Formadores de Docentes:** Se subrayó la relevancia de quienes enseñan a enseñar, identificados como una 'profesión escondida', y la necesidad de desarrollar programas y reconocimiento específico para estos actores clave en la formación inicial docente.

Políticas para Atraer, Acompañar y Retener Docentes:

- **Patricia Ganem** expuso las políticas educativas mexicanas para atraer, acompañar y retener docentes, detallando datos sobre el acceso a la profesión, estrategias de formación y acompañamiento, y prácticas de bienestar socioemocional, respondiendo a preguntas sobre su implementación y retos.
 - **Atracción a la Profesión Docente:** en México existe aún interés por ingresar a la docencia, con varios aspirantes por plaza, aunque en zonas rurales la motivación es menor, y destacó la importancia de incentivos económicos, sociales y de reconocimiento para fortalecer la atracción.
 - **Formación Inicial y Prácticas Inspiradoras:** Se enfatizó la necesidad de una formación inicial sólida, con prácticas supervisadas y competencias pedagógicas y socioemocionales, así como la importancia de narrativas inspiradoras y alianzas con organizaciones para financiar incentivos.
 - **Acompañamiento y Desarrollo Profesional:** el acompañamiento docente implica formación continua, mentoría, apoyo institucional y atención socioemocional, señalando que en México la eficiencia terminal de la formación continua es baja y que la salud mental docente es una necesidad poco atendida.
 - **Retención y Bienestar Socioemocional:** Se abordaron los factores que afectan la retención, como la sobrecarga administrativa, el estrés y la violencia escolar, y se describieron políticas federales y estatales para el bienestar socioemocional, incluyendo la transversalidad con otros sectores y la importancia del liderazgo escolar.
 -

Liderazgo Escolar para el Cuidado Docente:

- **Desafíos en la Formación Inicial y Vocación Docente:** Belén, Patricia y Lucía debatieron sobre el papel de las facultades de educación en despertar vocaciones docentes, la articulación entre teoría y práctica, y los retos específicos según la etapa educativa, resaltando la importancia de la integración universidad-escuela.
 - **Despertar Vocaciones en Facultades:** Se discutió que muchas personas llegan a las facultades de educación sin una vocación clara, por lo que estas instituciones deben desempeñar un papel activo en atraer y formar vocaciones docentes, adaptando estrategias según la etapa educativa.
 - **Articulación Teoría-Práctica:** Lucía señaló la importancia de abrir el aula universitaria al contexto escolar y de cuidar el prácticum, promoviendo aprendizajes académicos y prácticos integrados, y mejorando la relación entre universidad y centros educativos.



Martes, 9 de junio

Atraer, acompañar, retener

DECÁLOGO

DE CONDICIONES PARA TRANSFORMAR LA EDUCACIÓN
BAJO EL IMPULSO DE LOS EQUIPOS DOCENTES

1 Cuidar el **bienestar integral** de las y los docentes



6 Favorecer un clima adecuado para el desarrollo de los procesos de **enseñanza-aprendizaje**, en entornos educativos inclusivos, equitativos, seguros y saludables, donde se cuide el **bienestar** docente y del alumnado y se **cultive el aprendizaje**



2 Mejorar las **condiciones de trabajo** de las y los docentes



7 Crear un modelo de **desarrollo profesional** que atraiga, forme y retenga a los mejores docentes

3 Reforzar la **atención tutorial** y el acompañamiento psicopedagógico, trabajando en colaboración con la **comunidad educativa**



8 Cuidar que los **salarios** sean acordes con la responsabilidad que exige la labor educativa



4 Crear una **cultura colaborativa** en las **comunidades educativas** y, en especial, en los equipos docentes, caracterizada por el apoyo y el desarrollo mutuo

9 Establecer políticas de **equidad de género** y de **diversidad cultural**



5 Apoyar la autonomía y la **libertad académica** de los equipos docentes, dentro de un marco de **corresponsabilidad** y de una cultura orientada al desarrollo profesional y a la mejora del aprendizaje

10 Propiciar una mayor implicación de los equipos docentes en la **estrategia educativa**, tanto en las decisiones de centro como en el diseño de políticas educativas de mayor alcance, mediante el **diálogo social**