



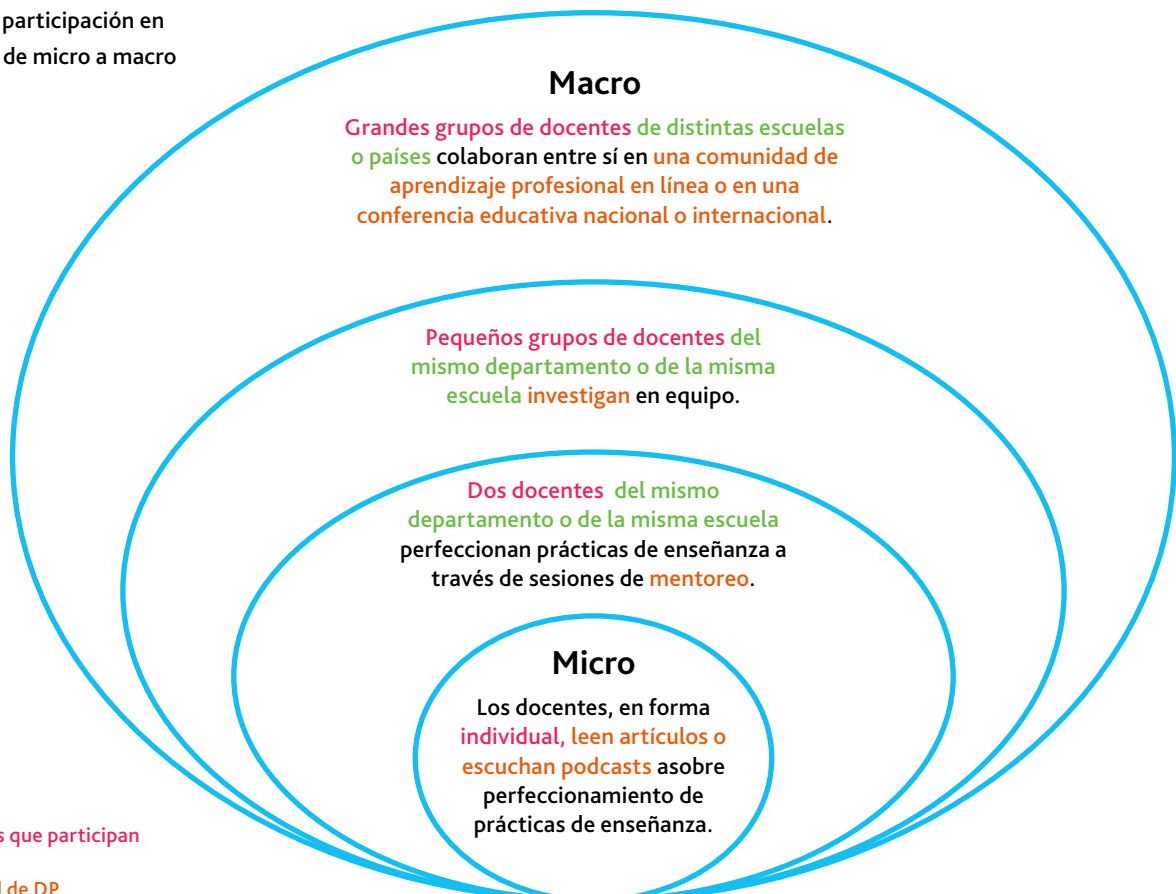
## Desarrollo Profesional Docente

El desarrollo profesional docente supone un proceso continuo de reflexión, aprendizaje y acción para perfeccionar los conocimientos y habilidades del docente, lo que conlleva a prácticas mejoradas de enseñanza que impactan positivamente en el aprendizaje de los alumnos.

### ¿Qué significa desarrollo profesional (DP) docente?

- El DP docente apunta a **mejorar tanto el nivel de los docentes como sus prácticas** mediante la adopción de un enfoque holístico en pos del desarrollo del docente como profesional. Se trata de un **proceso continuo** a favor del perfeccionamiento de la práctica docente a lo largo de **toda la carrera profesional**.
- La práctica docente cubre **un amplio rango de áreas**, cada una de las cuales pueden ser objeto de actividades de DP. Por ejemplo, en el modelo TPACK (Mishra y Koehler, 2006) coexisten tres áreas superpuestas: Conocimiento Tecnológico, Conocimiento Pedagógico y Conocimiento del Contenido. Entonces, las actividades de DP podrían apuntar específicamente al conocimiento del contenido de las asignaturas o bien enfocarse en el conocimiento pedagógico específico de las asignaturas (es aquí donde se superponen las áreas de Conocimiento Pedagógico y Conocimiento del Contenido).
- Cualquier actividad que motive a los docentes a **reflexionar, aprender** y luego **accionar** para **mejorar sus prácticas** puede clasificarse como DP docente, y estas actividades pueden llevarse a cabo tanto **en forma presencial** como **en línea**. La Figura 1 incluye algunos ejemplos.
- Los docentes pueden participar de actividades de DP tanto a nivel **micro** (individual) como **macro** (de forma colaborativa con otros docentes en diversos contextos; Figura 1).

Figura 1: escala de participación en actividades de DP, de micro a macro



## ¿Qué otros términos se asocian al concepto de DP docente?

Otros términos que suelen asociarse al concepto de DP docente:

- **Desarrollo profesional continuo (DPC):** refuerza la idea de que los profesionales siempre deberían perfeccionar su experiencia y su práctica docente.
- **Educación docente (o profesional):** enfatiza en cómo el participar de experiencias educativas conduce al *aprendizaje*, potenciando los conocimientos, habilidades y características del docente, y mejorando sus prácticas.
- **Capacitaciones** suelen servir para perfeccionar las características operativas de un rol, con el foco puesto en adquirir una habilidad específica, como por ejemplo comprender cómo enseñar un programa o cómo redactar objetivos de aprendizaje.
- **Mentoreo y Coaching** conceptos similares, pero se diferencian de la siguiente manera. **Mentoreo:** se enfoca en generar una *relación* de apoyo en la que los docentes más experimentados ('amigos críticos') hacen de guías frente a colegas menos experimentados. **Coaching:** técnica que brinda apoyo estructurado para alentar al profesional a revisar y perfeccionar sus prácticas en relación con habilidades o cambios específicos dadas las circunstancias.
- **Red/comunidad de aprendizaje profesional** acerca a los profesionales entre sí, permitiendo que compartan ideas, experiencias y apoyo, ya sea en línea o en forma presencial.
- **Investigación acción** los docentes llevan a cabo investigaciones sobre sus propias prácticas con el objeto de descubrir cómo superar un problema o asunto específico.

## ¿Cuál es la teoría detrás del concepto de desarrollo profesional docente?

- **El impacto de los docentes sobre los alumnos:** La investigación educativa indica que los docentes y las acciones que estos llevan adelante en el aula juegan un **rol importantísimo** en cómo varían los logros de los alumnos (Creemers y Kyriakides, 2013). Es así que el DP puede impactar de manera positiva en la práctica docente y **mejorar** de manera sustancial los **resultados de los alumnos**.
- **Los docentes como aprendices:** Con estas palabras, Dylan Wiliam capturó la idea de que los docentes son **aprendices de por vida**: «*Todos los docentes necesitan mejorar, no solo por no ser suficientemente buenos, sino porque siempre pueden ser aún mejores*». La experiencia docente también puede perfeccionarse a través de **feedback formativo** dentro de un entorno de aprendizaje profesional (Coe et al., 2020), haciendo eco de los enfoques del **constructivismo social** (Vygotzky, 1978) que los docentes usan con sus propios alumnos.

- **La reflexión** es un aspecto **fundamental** del DP docente. Mediante el compromiso con un **análisis crítico**, deliberado y cuidadoso de lo que sucede en el aula, y preguntándose "**¿Por qué?**" para determinar las **razones** que subyacen detrás de dichos sucesos, los docentes perfeccionan sus prácticas y experiencias, identificando qué cambios deben llevar adelante en el futuro (Dewey, 1933; Schön, 1983; Tripp, 1993). Muchos modelos describen el ciclo natural del proceso de reflexión: El Ciclo de Aprendizaje Experiencial de Kolb (1984); El Ciclo Reflexivo de Gibbs (1988, Figura 2); El Ciclo de Driscoll ("¿Qué? ¿Entonces qué? ¿Ahora qué?") (2007); y el Ciclo de Jasper ("Experiencia, Reflexión, Acción (ERA)") (2003).

Figura 2: Ciclo Reflexivo de Gibbs



## ¿Cuáles son los beneficios del desarrollo profesional docente?

- **Mejores resultados de los alumnos:** Numerosos estudios de investigación resaltan el **rol vital** que juegan los docentes en asegurar los resultados de los alumnos (por ejemplo, Creemers y Kyriakides, 2013; Hattie, 2012). El DP docente que se enfoca explícitamente en mejorar los resultados de aprendizaje **impacta de manera significativa** en los logros de los alumnos (Cordingley et al., 2015). Es por eso que acentuar la práctica docente a través de oportunidades de DP efectivas también conlleva a mejoras en los resultados de los alumnos.
- **Aumento de la motivación docente:** Las actividades de DP que hacen que los docentes sientan que **controlan** su desarrollo profesional promueven en ellos una **motivación intrínseca** (Coe, 1998). Los docentes también dicen sentirse más **satisfechos a nivel laboral** cuando tienen autonomía sobre su propio DP (Worth y Van den Brande, 2020).

- **Beneficios para las escuelas y para el sector educativo:** Cuando los docentes participan de actividades de DP, tanto las escuelas individuales como el sector educativo en general pueden beneficiarse a través de:
  - la **permanencia** de los docentes en la profesión (Worth y Van den Brande, 2020),
  - el aumento de la **reputación de la escuela por brindar apoyo efectivo al aprendizaje**, que hace que el progreso de los alumnos se acelere y los resultados mejoren,
  - el aumento de la **reputación de la escuela como lugar en donde se valora al personal**, y desde donde se los apoya en su desarrollo profesional,
  - el **compartir las mejores prácticas pedagógicas** en pos de una amplia mejora del sector.

### Ideas equivocadas sobre desarrollo profesional docente

- **El DP no beneficia a los docentes más experimentados:** El DP es un proceso **continuo**: los docentes se benefician a lo largo de toda su carrera, no solo al principio. El número de años de **experiencia** docente no necesariamente equivale a **dominar** la actividad (Hattie, 2012). También es importante que los docentes **adapten** sus prácticas a medida que los **contextos** educativos **cambian** (por ejemplo, como consecuencia de la globalización o de situaciones de emergencia como una pandemia), y que **estén siempre actualizados** en lo que respecta a nuevas investigaciones en pedagogía y avances tecnológicos que moldean las mejores prácticas de enseñanza.
- **Las oportunidades de DP son capacitaciones únicas:** El DP es más exitoso y conlleva a cambios **duraderos** y **significativos** en las prácticas de enseñanza si se lleva a cabo **en forma prolongada** y **teniendo en cuenta el contexto**, y si brinda múltiples oportunidades de apoyo y seguimiento continuo (Cordingley *et al.*, 2015). Estos programas de DP pueden coordinarse en forma interna o externa, o de ambas maneras.
- **La participación pasiva en actividades de DP es efectiva:** Aquellas actividades de DP en las que los docentes actúan como destinatarios pasivos de conocimientos e ideas raramente resultan en cambios duraderos en las prácticas de enseñanza (Cordingley *et al.*, 2015). En su lugar, los docentes deberían tener la oportunidad de participar **activamente** con nuevas ideas y contenido, del mismo modo en que esperarían que sus alumnos lo hicieran, reflexionando acerca de cómo aplicar esto en **su propio contexto**.
- **El DP implica mucho tiempo y poco impacto:** PMás que considerarlo una actividad extra, el DP debería **insertarse e integrarse** al rol docente. Si se lo implementa **de manera efectiva**, el tiempo invertido dará sus frutos. Sin embargo,



**modificar las formas de trabajo establecidas** suele desencadenar respuestas emocionales tanto positivas como negativas (por ejemplo, Kelley y Conner, 1979). Esto significa que los **ciclos de reflexión** y las **redes de apoyo** son vitales para asegurar que el aprendizaje resultante tras las actividades de DP se implemente durante el tiempo suficiente para lograr un impacto. Para medir el impacto de las reacciones de los participantes frente a los resultados de aprendizaje de los alumnos, podemos utilizar modelos como por ejemplo "Los cinco niveles de evaluación del desarrollo profesional" (Guskey, 1999).

- **Los programas de DP son costosos:** A veces, los programas de DP pueden ser costosos, pero **invertir** en programas de DP de alta calidad puede desencadenar un impacto positivo **significativo** en las prácticas de enseñanza. Asegúrate de invertir en el tipo de DP **más apropiado** según tu **contexto y necesidades**. Recuerda que un programa de DP **gratuito** también puede tener su impacto. Por ejemplo, participar de un grupo de lectura a través de guías de estudio para autodidactas, o participar activamente en comunidades de aprendizaje en redes sociales.
- **Invertir en DP docente conlleva a la pérdida de docentes:** A través del DP, los docentes ganan en **satisfacción laboral** (Worth y Van den Brande, 2020), lo que a su vez acentúa su **motivación**. Es por eso que el riesgo es que aquellos docentes que no tienen la oportunidad de participar en actividades de DP abandonen la escuela, o incluso la profesión.

## Consejos prácticos

### ¿Cómo pueden las escuelas apoyar el DP?

- **Demostrar activamente que la escuela valora el DP docente.**
  - Ofrecer a los docentes aquellos **recursos** que necesitan para lograr un DP efectivo y con impacto, como por ejemplo **acceso** a experiencias internas y externas y a **oportunidades** para hacer seguimiento y consolidar el aprendizaje.
  - **Integrar** el DP a los roles y agendas de los docentes, asegurándoles que pueden participar en actividades de DP con regularidad y no solo en su “tiempo libre”.
  - **Elevar** el estatus del DP en la escuela a través de un **reconocimiento formal** de la participación en DP docente. Por ejemplo, a través de la permanencia, promoción y remuneración de los docentes.
- **Establecer una cultura de aprendizaje colaborativo** en donde se creen y celebren oportunidades para que los docentes **aprendan en grupo** (tanto dentro como fuera de la escuela). Este enfoque utiliza la teoría del constructivismo social de Vygotsky (1978) al permitir a los docentes construir conocimiento y progresar en su aprendizaje a través de las interacciones con colegas. Hattie (2016) también clasifica a la **eficacia docente colectiva** como algo que impacta de manera muy positiva en los resultados de los alumnos.
- **Reflexionar acerca del contexto de la escuela y las necesidades de los docentes** para asegurar que cualquier actividad de DP satisficará las necesidades específicas de los docentes y de la escuela (Ellams, 2018). Esto permite que el DP siga siendo **relevante**, lo que significa que es más probable que tenga impacto.
- **Utilizar la evidencia proveniente de investigaciones para identificar las áreas con mayor impacto** a fin de poner el foco en mejorar las prácticas de enseñanza y el aprendizaje de los alumnos en la escuela. Por ejemplo, el trabajo de Hattie (2012) sobre el tamaño de la muestra, el modelo dinámico de eficiencia docente de Creemers y Kyriakides (2013), los 10 principios de la enseñanza de Rosenshine (2010), y la Gran Caja de Herramientas de Enseñanza (Coe *et al.*, 2020).
- **Recordar la importancia del control de calidad:** Cordingley *et al.* (2015) identificaron las **características claves** de los programas de DP exitosos, como por ejemplo el tratarse de actividades continuas, el satisfacer las necesidades específicas de los docentes y el brindar oportunidades para poner en práctica el aprendizaje en el aula. Es importante recordar estas características a la hora de **diseñar programas internos** de DP. Al buscar **proveedores externos** de DP, es importante buscar **calidad**. No hay que tener miedo de preguntar a los proveedores cómo abordarán el programa de DP y verificar que su servicio **está en línea con los resultados de investigaciones**, como por ejemplo adaptar la oferta de DP a las necesidades de los docentes y al contexto de la escuela. En ambos casos, el equipo directivo debería





apoyar el programa de DP en forma colectiva, así como la participación de los docentes en dicho programa.

### ¿Cómo pueden los docentes aprovechar el DP?

- **No intentar hacer todo a la vez.** Seleccionar uno o dos aspectos de la práctica docente en los que enfocar el desarrollo, y **dominarlos** antes de avanzar con otras áreas.
- **Usar fuentes basadas en información como guías** para identificar prácticas de enseñanza que seguramente impacten en el aprendizaje de los alumnos (ver el ítem Utilizar la evidencia proveniente de investigaciones en la sección [¿Cómo pueden las escuelas apoyar el DP?](#)).
- **Tomarse tiempo para identificar aquellas fortalezas ya existentes** en la propia práctica: a veces podemos ser demasiado críticos con nosotros mismos y enfocarnos únicamente en las áreas en las que nos sentimos más débiles. Tratar de reflexionar sobre aquellos grupos de estándares ya identificados para docentes, o pedir *feedback* a colegas. Seguir haciendo aquello en lo que somos buenos, ¡e incluso mejorar en ello! Los docentes con experiencia específica en ciertas áreas son **esenciales** para apoyar al resto en el perfeccionamiento de dichas áreas.
- **Identificar áreas de mejora:**
  - **Relacionarse con colegas** ya que a veces desconocemos aquello que no sabemos – lo que habitualmente se conoce como incompetencia inconsciente. Un **amigo crítico** podría ayudarnos a identificar las áreas en las que necesitamos mejorar.
  - **Preguntarse a uno mismo dónde yace la mayor parte de nuestra actividad de DP.**  
¿Solemos participar en actividades de DP sobre conocimiento del contenido de las asignaturas?  
¿Solemos participar en actividades de DP individual a nivel micro (ver Figura 1)? Tratar de **ampliar** los tipos de actividades de DP en los que participamos, a fin de perfeccionar nuestra práctica de manera más **holística**.
- Una vez que hayamos identificado una o dos áreas en las que enfocarnos, **crear un plan de acción**. Fijar **objetivos** específicos y hacernos el tiempo para participar de **ciclos reflexivos** a fin de determinar si los cambios están surtiendo efecto o no. Decidir si vamos a **compartir nuestro progreso** con otros, quizás a través de una relación de mentoreo o en una comunidad de aprendizaje profesional en línea. Esto puede ayudar a permanecer **motivados**.
- **¡Aprender de nuestros alumnos!** Nuestros alumnos son una parte clave y una gran fuente de información acerca de lo que funciona (y de lo que no funciona) en el aula. También podemos pedir *feedback* a nuestros alumnos

(encuestas rápidas, preguntas de cierre de unidad, o breves trabajos de sondeo), y utilizar esto para reflexionar acerca del plan de acción.

### ¿Cómo apoya Cambridge International a aquellas escuelas con desarrollo profesional docente?

Nuestro marco de DP garantiza que todos los docentes y líderes escolares tengan una amplia variedad de opciones de DP de entre las cuales elegir para alcanzar el nivel de experiencia deseado y cubrir las necesidades específicas. Nuestro enfoque de DP refleja los principios delineados en este informe, y alienta a los docentes ser ejemplo de los [atributos de docentes y alumnos Cambridge](#): **seguros, responsables, reflexivos, innovadores y comprometidos**.

- Nuestra página web incluye varios recursos para apoyar a todas las escuelas Cambridge y a sus docentes. En particular, la página [Enseñar Cambridge en tu escuela](#) (Teaching Cambridge at your school) conecta con nuestros Education Briefs, con los [Estándares para Líderes Escolares Cambridge](#) y los [Estándares para Docentes Cambridge](#), y con las guías de autoevaluación y las guías “Introducción a...”. Los recursos [Introducción a Evaluar el Impacto](#) (*Getting Started with Evaluating Impact*) e [Introducción a la Práctica Reflexiva](#) (*Getting Started with Reflective Practice*) son particularmente relevantes para este informe.
- El [Hub de Apoyo Escolar](#) es un sitio seguro en línea para docentes de escuelas Cambridge, con muchísimos recursos de enseñanza y aprendizaje de alta calidad, incluso esquemas de trabajo y guías para el alumno.
- Los eventos de **desarrollo profesional en línea y presenciales** brindan apoyo a los docentes según sus experiencias y necesidades. La oferta incluye capacitaciones basadas en el programa y también cursos de *Enrichment Professional Development*.
- **Las Certificaciones en Desarrollo Profesional**, que consisten en instancias de aprendizaje guiado, estudio individual y aprendizaje colaborativo, y de aprendizaje basado en la escuela, ayudan a los docentes a perfeccionar sus conocimientos y prácticas con guías y apoyo experto.
- Solemos realizar **Conferencias de Escuelas Cambridge**, con talleres y presentaciones de excelentes oradores, que reúnen a docentes y directivos de escuelas Cambridge de todo el mundo.

Agradecimientos: Dra Karen Angus-Cole

## Más información

- Coe, R. (1998). Can feedback improve teaching? A review of the social science literature with a view to identifying the conditions under which giving feedback to teachers will result in improved performance. *Research Papers in Education*, 13 (1), 43–66.
- Coe, R., Rauch, C. J., Kime, S. and Singleton, D. (2020). *Great Teaching Toolkit: Evidence Review*. Reino Unido: Evidence Based Education and Cambridge Assessment International Education.
- Cordingley, P., Higgins, S., Greany, T., Buckler, N., Coles-Jordan, D., Crisp, B., Saunders, L. and Coe, R. (2015). *Developing great teaching: lessons from the international reviews into effective professional development*. Londres: Teacher Development Trust.
- Creemers, B. P. M. and Kyriakides, L. (2013). Using the Dynamic Model of Educational Effectiveness to Identify Stages of Effective Teaching: An Introduction to the Special Issue. *The Journal of Classroom Interaction*, 48 (2), 4–10.
- Dewey, J. (1933). *How We Think: A Restatement of Reflective Thinking to the Educative Process*. Boston: D. C. Heath.
- Driscoll, J. (2007). *Practising clinical supervision*. Edinburgh: Elsevier.
- Ellams, J. (2018). *Designing and Implementing a Professional Development Programme*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gibbs, G. (1988). *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Oxford: Oxford Polytechnic Further Education Unit.
- Guskey, T. (1999). *Evaluating Professional Development*. California: Corwin.
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Oxon: Routledge.
- Hattie, J. (2016). *Third annual visible learning conference* (subtitled Mindframes and Maximizers). Washington, DC, de julio de 2016.
- Jasper, M. (2003). *Beginning reflective practice*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Kelley, D. and Conner, D. (1979). The emotional cycle of change. In: Jones, E. J. and Pfeiffer, J. W., eds. *The 1979 Handbook for Group Facilitators*. California: University Associates.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mishra, P., and Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A new framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108 (6), 1017–1054.
- Rosenshine, B. (2010). Principles of instruction. *Educational Practices Series*, 21, 109–125.
- Schön, D. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Estados Unidos: Ashgate Publishing Ltd.
- Stoll, L., MacMahon, A., Bolam, R., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A. and Hawkey, K. (2006). *Professional Learning Communities: Source Materials for School Leaders and Other Leaders of Professional Learning*. London: Innovation Unit, DfES, NCSL and GTC.
- Tripp, D. (1993). *Critical incidents in teaching: developing professional judgement*. London: Routledge.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Worth, J. and Van den Brande, J. (2020). *Teacher autonomy: how does it relate to job satisfaction and retention?* Slough, Reino Unido: National Foundation for Educational Research.

**¡Sepa más!** Para más información acerca de las capacitaciones de Cambridge, puedes enviar un email a [www.cambridgeinternational.org](mailto:info@cambridgeinternational.org), visitar [www.cambridgeinternational.org/events](http://www.cambridgeinternational.org/events) o contactar al representante local de Cambridge