

EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Guía para validar Acciones de Formación y Actualización Docente

EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



DGB

Segunda edición, 2024

Secretaría de Educación Pública
Subsecretaría de Educación Media Superior
Dirección General del Bachillerato
Av. Revolución 1425, Col. Campestre.
Álvaro Obregón, C.P. 01040, Ciudad de México.
Distribución gratuita.
Prohibida su venta.

Contenido

| | |
|---|----|
| Presentación..... | 4 |
| Fundamentación | 5 |
| Proceso para la impartición y validación de cursos de actualización directiva y docente. | 12 |
| Glosario..... | 16 |
| Anexos. | 18 |
| Referencias Bibliográficas..... | 25 |

Presentación

Teniendo como referencia la actual transformación educativa, a través de la Nueva Escuela Mexicana, la Educación Media Superior tiene como propósito ser pertinente e incluyente, formando una ciudadanía responsable, que se comprometa con el bienestar, el desarrollo y el cuidado del medio ambiente, tanto de sus comunidades como del país en general, promoviendo la educación integral y el acceso permanente a los conocimientos de cada Área de Conocimiento (Humanidades, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales, Experimentales y Tecnología) y Recurso Sociocognitivo (Pensamiento Matemático, Lengua y Comunicación, Conciencia Histórica, Cultura Digital e Inglés) así como, el desarrollo de los Recursos Socioemocionales (Actividades Físicas y Deportivas, Actividades Artísticas y Culturales, Educación Integral en Sexualidad y Género, Educación para la Salud, Práctica y Colaboración Ciudadana), que fortalezcan los valores basados en la integridad de las personas, la no violencia y la procuración del bien común, facilitando el tránsito del estudiantado a la educación superior y/o su incorporación al ámbito laboral.

Es por ello, que la Dirección General del Bachillerato (DGB), con la finalidad de orientar y potencializar la calidad educativa, actualiza el presente documento titulado: “Guía para validar Acciones de Formación y Actualización Docente”, en el cual se establecen los elementos metodológicos, que permitan a las instituciones coordinadas por la Dirección General del Bachillerato (DGB), diseñar, implementar y evaluar acciones para la actualización docente al interior de los planteles.

La actualización docente es un factor primordial para el fortalecimiento de la excelencia educativa del Bachillerato General en dónde deberá ser congruente con las políticas y filosofía de la institución, asimismo, es necesario tener como eje de estructuración, el plan de estudios vigente y los requerimientos del propio personal para vincularlo con la formación del estudiantado.

Cabe destacar que, en las instituciones educativas el rol que desempeña tanto el personal directivo como docente es muy importante debido al liderazgo que ejercen, propiciando condiciones para que el estudiantado desarrolle las competencias requeridas. Es por ello, que se debe ofrecer formación continua y permanente que fortalezca la práctica educativa, el proceso de enseñanza-aprendizaje y la mejora de los resultados del trabajo en el aula. Asimismo, al igual que el profesorado, el personal directivo debe desarrollar cualidades que permitan ser competentes en todos los aspectos institucionales.



Con base en lo anterior, se presenta **las líneas generales para la validación de la impartición de un curso o taller desarrollado al interior del plantel, a las cuales se deberán de apegar en tiempo y forma todas las instituciones que deseen implementar acciones de formación y actualización docente y que cuenten con una Reconocimiento de Validez Oficial emitido por esta Dirección.**

Fundamentación

La formación del personal directivo y docente constituye un proceso continuo de preparación para el desarrollo de competencias específicas; logrando así la ejecución de las actividades o tareas encomendadas; dando respuesta a sus responsabilidades académicas, de formación, crecimiento personal y laboral. Al respecto, el personal docente se convierte en un mediador afectivo y cognitivo entre el estudiantado y su propio aprendizaje, facilitando el desarrollo de actitudes que lo llevan a la ejecución y al logro de las metas propuestas.

Con relación a la formación del personal directivo de acuerdo con su perfil es el responsable de: indagar acerca de la tarea educativa, conocer cuál es el impacto sobre el aprendizaje del estudiantado, comunicar los avances a los padres y madres de familia y al propio estudiantado, utilizar los datos para valorar avances e informar, entre otras tareas. Es decir, para identificar más claramente la acción directiva y su influencia en la efectividad de la escuela, no basta con reconocer el tipo de liderazgo que ejerce, sino que, se hace necesario distinguir cuáles son las competencias que le permiten tener un adecuado desempeño en la gestión institucional y pedagógica.

Bajo este marco, el Acuerdo Secretarial número 449, establece que:

“...el personal directivo de los planteles es actor clave en los procesos de implementación de las instituciones educativas en la Educación Media Superior (EMS), en esencia es líder de la transformación en las escuelas. El establecimiento del Perfil Directivo permitirá, contar con referentes comunes en materia de gestión escolar, es por ello, que es indispensable que potencialicen acciones de formación y actualización docente mediante la puesta en marcha de cursos y talleres, a fin de contribuir al mejoramiento de su práctica en el contexto de las políticas educativas para el desarrollo de competencias docentes, considerando las características particulares de la propia institución y región”.

Por lo tanto, la formación docente deberá dar respuesta a los principios de la Nueva Escuela Mexicana, impulsará la innovación en la enseñanza de los campos

disciplinarios y orientará la problematización del trabajo docente en el aula con el objetivo de dar respuestas acordes con cada uno de los contextos de la Educación Media Superior y a las necesidades básicas relacionadas con su perfil.

De conformidad con el citado Acuerdo, las competencias del personal directivo son:

- Permitirles asumir el liderazgo como principales gestores de la Educación Media Superior (EMS), en los planteles o instituciones educativas.
- Estar referidas al contexto de su trabajo, independientemente del subsistema en el que laboren, las actividades que tengan a su cargo y las condiciones socioeconómicas y culturales de su entorno.
- Ser una base para su desarrollo profesional y formación continua.
- Ser un parámetro que contribuya a la mejora continua de la gestión escolar en la Educación Media Superior.
- Ser conducentes o guías a construir un ambiente escolar en el que se forme a personas que reúnan las competencias requeridas al nivel de estudios.
- Ser evaluables en el desempeño, mediante distintas estrategias e instrumentos.

Referente al perfil docente y con relación al Acuerdo Secretarial 447, las competencias docentes en la EMS, en la actualidad ya no es suficiente que centren su acción pedagógica en facilitar la adquisición de conocimientos de las asignaturas o Unidades de Aprendizaje Curricular que imparten. Es necesario que el personal docente trascienda los propósitos exclusivamente disciplinares y apoyen de manera integral la formación del estudiantado. Las competencias docentes que señala este Acuerdo Secretarial deben tener las características siguientes:

- Las competencias están referidas al contexto del trabajo del personal docente de la EMS; independientemente del subsistema en el que laboren, las asignaturas o Unidades de Aprendizaje Curricular que tengan a su cargo y las condiciones socioeconómicas y culturales de su entorno.
 - Son transversales a las prácticas de enseñanza aprendizaje de las distintas áreas de conocimiento, recursos sociocognitivos y socioemocionales.
 - Son trascendentales para el desarrollo profesional y formación continua del personal docente como formador de personas integrales.
 - Son un parámetro que contribuyen a la formación docente y a la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje en la EMS.
 - Son conducentes a formar personas que reúnan lo estipulado en el Perfil del Egresado de la Educación Media Superior.
-



Por lo anterior, las competencias son las que formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el personal docente y cuyo desarrollo forma parte de los mecanismos de gestión integral de la Educación Media Superior.

A continuación, se presentan los principios de los programas de formación continua y desarrollo profesional diseñados por Mejoredu (2021^a), que pueden servir de guía para la creación de acciones de formación y actualización docente:

- **Contribuyen a la mejora de la práctica docente y al aprendizaje de los estudiantes.** La mejora de la enseñanza implica el esfuerzo planificado y consciente por medio del cual las y los docentes, a partir de sus saberes y conocimientos, promueven la formación integral del estudiantado en ambientes para el aprendizaje que atienden la diversidad de adolescentes y jóvenes (NNAJ), desde un enfoque con justicia social que impulsa la inclusión, la participación y la cultura de la paz.
 - **Consideran el contexto sociocultural de los actores escolares.** La construcción de propuestas formativas no puede ser ajena a los intereses y las condiciones específicas en las que estos actores escolares desarrollan su trabajo, por lo que deben partir del entendimiento de la problemática y la comprensión de su contexto.
 - **Toman en cuenta la complejidad y las particularidades de las prácticas de los actores escolares.** La práctica docente, directiva, de supervisión y de asesoría técnica tiene la particularidad de particularidad que, por una parte, la práctica se transforma en función de las escuelas, el contexto, el currículo y los sistemas educativos; y por otra, que es indeterminada, porque las decisiones que toman las y los docentes no son indiscutibles o permanentes y no hay rumbos seguros para su desarrollo. Es a la vez única, porque se reconoce que se produce en circunstancias específicas, las cuales requieren que el personal docente tome decisiones a partir de cada contexto escolar y de aula.
 - **Fortalecen el trabajo colaborativo para compartir y generar saberes, definir propósitos y articular acciones comunes.** La práctica de los actores escolares es una responsabilidad colectiva que sólo será posible a partir del esfuerzo y compromiso de todos los actores escolares.
 - **Impulsan el diálogo y la deliberación para alcanzar acuerdos.** Las comunidades escolares no son homogéneas per se, la negociación es fundamental para avanzar en la mejora. El diálogo permite la deliberación colectiva, paciente y abierta, y orienta la toma de decisiones conjunta para avanzar hacia la mejora.
-

- **Privilegian la escuela como el espacio para la formación continua.** Los procesos de aprendizaje docente se potencian cuando maestras y maestros comparten contextos y situaciones críticas y disruptivas de sus prácticas, así como propósitos y metas comunes, por lo que escuelas, zonas escolares, regiones y redes de docentes se constituyen en espacios privilegiados para la resignificación y el fortalecimiento de saberes y conocimientos docentes, la formación continua y el desarrollo profesional.
- **Promueven la reflexión sobre la práctica docente.** La reflexión individual o colectiva sobre las prácticas docente, directiva, de supervisión o de asesoría técnica pedagógica permite a los actores escolares comprender mejor los efectos de las acciones y decisiones que toman de manera cotidiana para hacer frente a las exigencias educativas ante cambios sociales, tecnológicos y educativos; transformar e impulsar la mejora de sus prácticas, y generar procesos formativos innovadores.
- **Fortalecen la autonomía y la identidad docente.** La autonomía profesional se manifiesta en la participación de las y los docentes en la toma de decisiones ante situaciones particulares, colectivas y cambiantes de la práctica, a fin de construir respuestas pertinentes a los problemas y retos que se presentan en cada contexto, así como resignificar la importancia que para ellos tiene ser docente.
- **Promueven el uso pedagógico de las tecnologías y de diversos materiales y recursos para la enseñanza.** Es necesario concebir la tecnología, los materiales y los recursos como potentes mediadores en la recuperación y movilización de saberes y conocimientos docentes, así como elementos para la reflexión, el intercambio y la mejora de la práctica, a fin de superar su uso sólo como medios de transmisión de información.

Así mismo, se enlistan los 14 principios pedagógicos que todo docente debe conocer, para el logro de los aprendizajes y la mejora de la calidad educativa:

1. Poner al estudiantado en el centro del proceso educativo.
 2. Tener en cuenta los saberes del estudiantado.
 3. Ofrecer acompañamiento al aprendizaje.
 4. Mostrar interés por el estudiantado.
 5. Dar un fuerte peso a la motivación.
 6. Reconocer la naturaleza social del conocimiento.
 7. Diseñar situaciones didácticas que propicien el aprendizaje
 8. Entender la evaluación como un proceso relacionado con la planeación y el aprendizaje
 9. Modelar el aprendizaje
 10. Reconocer la existencia y el valor del aprendizaje informal
 11. Promover la relación interdisciplinaria.
 12. Favorecer la cultura.
-



13. Reconocer la diversidad en el aula como fuente de riqueza para el aprendizaje y la enseñanza
14. Superar la visión de la disciplina como un mero cumplimiento de normas.

Cabe señalar que de acuerdo con Raczynski (2005), una escuela es efectiva porque sus prácticas directivas y docentes lo son, ya que el personal directivo asertivo favorece y crea un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueve propósitos comunes; incorpora al profesorado en la toma de decisiones, planifica y monitorea el trabajo pedagógico.

Bajo este precepto es que se busca impulsar el desarrollo y crecimiento de los y las colaboradores/as a través de brindar apoyo y orientación para potenciar sus habilidades y así lograr su crecimiento en el ámbito personal y profesional. Lo anterior a través de reconocer las fortalezas y áreas de oportunidad del equipo y atenderlas mediante acciones de formación congruentes al contexto.

¿Quiénes y cómo participan?

El presente documento, contiene los elementos generales que orientarán las actividades de formación al interior de los planteles, los cuales responden a una planificación didáctica y a su contexto institucional con el propósito de establecer un plan de trabajo en beneficio de la comunidad educativa.

El personal que participa en esta acción de actualización son **el personal Directivo, el personal Docente e instructor/a**, asimismo, a continuación, se especifica el perfil, las responsabilidades y funciones del personal participante.

Perfil y responsabilidades del personal participante (Directivos y Docentes).

**Perfil general
de los
participantes
en los cursos
de formación
y
actualización
docente**

Responsabilidades:

Conocer el enfoque del Modelo y política Educativa vigente, así como todos aquellos documentos relacionados con el desempeño directivo y/o docente; **asistir** a todas las sesiones programadas; **cumplir** en tiempo y forma con los compromisos establecidos, así como con los productos, evidencias y resultados requeridos; crear un ambiente de **respeto y equidad** en cada una de las sesiones.

Actitudes:

Crítica, que permita analizar, entender y evaluar las temáticas propuestas de una manera organizada.

Ética, acorde a los principios profesionales e institucionales.

Funciones del personal participante (Directivos y docentes).

| RESPONSABLE | FUNCIONES |
|-------------|---|
| Directivos | <ul style="list-style-type: none"> • Conocer lo establecido en la presente guía. • Realizar la solicitud de validación de contenidos ante la Dirección General del Bachillerato. • De ser el caso cubrir con los recursos del plantel, los costos derivados de la implementación. • Dar puntual seguimiento al proceso desde la detección de necesidades, hasta la entrega de constancias de participación. |
| Docentes | <ul style="list-style-type: none"> • Participar en la detección de necesidades de actualización y formación. • Participar activamente en las acciones implementadas. • Asistir a la totalidad de las sesiones programadas. |

Perfil y responsabilidades del personal participante (Instructor/a).

Perfil del instructor/a

Conocimientos:

- Dominar los conocimientos del contenido temático a desarrollar.
- Conocer la filosofía, misión y visión institucional.
- Conocer la propuesta curricular de la Dirección General del Bachillerato.
- Contar con conocimientos pedagógicos y didácticos.

Experiencia Profesional:

- Formación académica mínima de 5 años en la Educación Media Superior.
- Currículum Vitae actualizado.
- Contar con cursos de actualización, referentes a su formación.

Funciones y responsabilidades del personal participante (Instructor/a).

| RESPONSABLE | FUNCIONES |
|--------------|---|
| Instructor/a | <ul style="list-style-type: none"> ● Fungir como facilitador/a para que el personal participante comprenda y aplique en su quehacer educativo los contenidos temáticos propuestos. ● Impartir en tiempo y forma las sesiones programadas, con apego a las normas institucionales. ● Documentar el desempeño del personal participante. ● Llevar un control de asistencia del grupo. ● En caso de ser necesario, realizar las adecuaciones pertinentes al curso, acorde a las características del grupo. ● Brindar un servicio de calidad. |

Proceso para la impartición y validación de cursos de actualización directiva y docente.

Consideraciones generales:

- La **definición de las temáticas** de los cursos ofertados, deberán ser a partir de la detección de necesidades, por sugerencia del personal directivo, docente o bien por iniciativa del que se ostente como instructor/a.
- Podrá participar como **instructor/a**, aquella persona que cubra cabalmente el perfil establecido anteriormente, sin importar si se trata de personal directivo o docente.
- Podrán identificar alguna institución, consultoría y/o persona externa que pueda apoyar los cursos a implementar.
- Respecto al **costo del curso** para su implementación, éste deberá ser cubierto por recursos propios del plantel.

Validación de contenidos del curso/taller:

- Contar con un diagnóstico de necesidades directivas y docentes, que dé fundamento a la realización del curso/taller, su propósito es identificar las áreas de oportunidad relacionadas con el carácter ético, académico, profesional y social que definen el perfil directivo y docente en la Educación Media Superior disponible en http://public-file-system.usicamm.gob.mx/2022-2023/compilacion/EMS/Marco_EMS.pdf

Para la realización del diagnóstico se podrá utilizar cualquier técnica como por ejemplo el FODA¹ o listas de cotejo como la que se muestra a continuación.

EJEMPLO DE DIAGNÓSTICO NECESIDADES DOCENTES:

Instrucciones: Identifique con una "X" el aspecto que considera necesario fortalecer con la planta docente, a partir de las necesidades que se presentan actualmente en el plantel y en el aula. Los temas que se sugieren ser considerados de acuerdo con la detección realizada son los siguientes:

- **Ámbito que identifica con mayor área de oportunidad:**
 - ___ Política educativa vigente y misión institucional.
 - ___ Implementación del MCCEMS
 - ___ Desarrollo profesional Directivo y Docente con la Nueva Escuela Mexicana.
 - ___ Actualización pedagógica y disciplinaria.
 - ___ Desarrollo de habilidades docentes en el aula.
 - ___ Formación del personal docente de nuevo ingreso.
 - ___ Abordaje de las progresiones
 - ___ Desarrollo de proyectos
 - ___ Desarrollo de habilidades para la planeación de actividades o proyectos pertenecientes a los Recursos Socioemocionales.
 - ___ Tecnología educativa vigente.
 - ___ Otros.

A continuación, se presentan los aspectos académicos para considerar en la elaboración de la propuesta de implementación de cursos al interior del plantel para su validación:

- Integrar la **Propuesta de implementación**, la cual se realizará a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico y deberá contener:
 - Tipo de evento (curso, taller, etc.).
 - Título del evento.
 - Propósito general.
 - Propósitos particulares.
 - Fecha de inicio (día/mes/año).
 - Duración.

¹ Para indagar más acerca de esta técnica en los procesos educativos puede visitar:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912023000200001#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20FODA%20es%20una%20herramienta%20que%20permite%20realizar%20un%20externo%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa.

- Justificación.
- A quién va dirigido.
- Metodología e instrumentación didáctica.
- Currículum Vitae de la persona responsable del diseño y/o implementación instructor/a.

Realización y concreción de la acción de formación:

- Una vez autorizada la propuesta de formación por parte de la Dirección General del Bachillerato, ésta deberá ponerse en marcha de acuerdo con lo estipulado y dentro de las fechas señaladas.
 - Al concluir el curso/taller, se deberán validar las constancias con base al registro de asistencia y al logro de participación durante las sesiones del proyecto e integrar el informe general. Este proceso de validación será responsabilidad propia del plantel, así como la emisión de constancias, las cuales deberán:
 - Apegarse al formato oficial (**Anexo 5**).
 - Deberán basarse en las listas de asistencia acorde a los requisitos establecidos de inicio (**Anexo 4**).
 - Notificar a la DGB sobre los resultados obtenidos.
-

¿Qué y cuándo reportar?

Considerando las características del proceso de validación para la impartición de un curso/taller al interior de los planteles, es necesario visualizar **dos procesos** de envío: uno relativo a la validación de contenidos del curso/taller a implementar y otro relacionado con el reporte de evidencias y validación de constancias de participación, mismos que se precisan a continuación.

1.- Proceso para la validación de contenidos del curso/taller:

- Proceso que se realizará **previo a la implementación de la acción (al menos 15 días de anticipación de la fecha de implementación) y se sugiere realizarlos antes del inicio de cada ciclo escolar, es decir semestre “A” o “B”**.
- La persona responsable de realizar la solicitud ante la Dirección General del Bachillerato será el **personal directivo** de cada plantel.
- La solicitud se realizará específicamente ante la Dirección de Coordinación Académica, mediante el envío de manera **física o digital (en formato PDF)** de la “Propuesta de implementación” (**Anexo 1**) y el Currículum Vitae del instructor/a (**Anexo 2**).

2.- Reporte de evidencias

Al concluir la implementación de un curso/taller, se deberá enviar a la Dirección de Coordinación Académica:

- Informe general (**Anexo 3**) y listas de asistencia (**Anexo 4**)
 - Se remite en forma **digital (en formato PDF)** al correo cursosdeactualizacion@dgb.edu.mx

Glosario

Acciones de Actualización Docente. Hechos sistematizados e institucionalizados encaminados a propiciar la reflexión de las y los profesores sobre su práctica educativa y dirigida a alcanzar la superación académica y profesionalización docente.

Actualización. Acción destinada a poner al día los conocimientos, las destrezas y el desarrollo de competencias de las personas como consecuencia de los cambios teórico-metodológicos y tecnológicos surgidos en la ocupación que desempeñan.

Curso. Conjunto de actividades técnico-prácticas que debe cumplir un estudiante o un docente, respecto a una disciplina o área en un tiempo determinado.

Estilos de aprendizaje. Conjunción de distintas capacidades cognitivas, sociales y emocionales en cada persona implica que los modos más eficientes para aprender pueden variar de estudiante a estudiante. La diversidad de estilos de aprendizaje requiere ciertas condiciones de disponibilidad de material, espacio, saturación de estudiantes por grupo, y formación docente.

Estrategia didáctica. Forma de operar en situaciones pedagógicas referidas a procedimientos, técnicas, metodologías y mecanismos de acción relacionados con las orientaciones que hay que proporcionarles a los participantes, en un proceso formativo para que ellos elaboren y adquieran un dominio de determinadas operaciones y técnicas de trabajo.

Evidencias. Son las pruebas más importantes que debe presentar el estudiante para demostrar el dominio de la unidad de competencia y de cada uno de sus elementos.

Formación Docente. Preparación para el ejercicio docente. Comprende el desarrollo de saberes relacionados con los contenidos de enseñanza, así como los conocimientos y habilidades en términos pedagógicos que se requieren en dicha tarea o práctica educativa.

Formación integral: educará para la vida y estará enfocada a las capacidades y desarrollo de las habilidades cognitivas, socioemocionales y físicas de las personas que les permitan alcanzar su bienestar y contribuir al desarrollo social.

Habilidades socioemocionales. Herramientas mediante las cuales las personas pueden entender y regular las emociones; establecer y alcanzar metas positivas; sentir y mostrar empatía hacia los demás y tomar decisiones responsables.

Nueva Escuela Mexicana: es un proyecto educativo con enfoque crítico, humanista y comunitario para formar estudiantes con una visión integral, es decir, educar no solo para adquirir conocimientos y habilidades cognitivas sino también para: 1) conocerse, cuidarse y valorarse a sí mismos; 2) aprender acerca de cómo pensar y no en qué pensar; 3) ejercer el diálogo como base para relacionarse y convivir con los demás; 4) adquirir valores éticos y democráticos; y 5) colaborar e integrarse en comunidad para lograr la transformación social. Es decir, con la NEM se desea formar personas capaces de conducirse como ciudadanos autónomos, con sentido humano y crítico para construir su propio futuro en sociedad.

Perfil del Docente. Son un conjunto de competencias que debe reunir el docente, se integran por conocimientos, habilidades y actitudes que el docente pone en juego para generar ambientes de aprendizaje para que los estudiantes desplieguen las competencias genéricas.

Taller. Es una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica; se caracteriza por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo.

Trabajo colaborativo: brinda autonomía al estudiantado, pero también los compromete a aprender algo juntos, toman decisiones, se organizan, se dividen el trabajo, se comunican, hacen negociaciones, se relacionan, aprenden a interactuar de manera constructiva. De esta manera acceden al conocimiento de forma individual y colectiva (Revelo, 2018).

Unidad de Aprendizaje Curricular (UAC): conjunto de aprendizajes que integran una unidad completa que tiene valor curricular porque ha sido objeto de un proceso de evaluación, acreditación y/o certificación para la asignación de créditos académicos, estas unidades pueden ser: cursos, asignaturas, materias, módulos u otra denominación que representen aprendizajes susceptibles de ser reconocidos por su valor curricular.

Anexos.

Anexo 1. Propuesta de implementación. Carta descriptiva

| | | | |
|---------------------------|--|--------------------------------|--|
| Título: | | | |
| Propósito general: | | | |
| Dirigido a: | | Periodo de realización: | |

Justificación:

| Tema | Tiempo de desarrollo | Estrategias de enseñanza-aprendizaje | Estrategias de evaluación | Recursos didácticos |
|------|----------------------|--------------------------------------|---------------------------|---------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Anexo 2. Currículum Vitae del instructor/a

Nombre: _____

| | | |
|---|---|--|
| Formación Académica | Estudios realizados: Licenciatura en: _____ Institución: _____ Maestría en: _____ Institución: _____ Doctorado en: _____ Institución: _____ Otros estudios: _____ _____ | Experiencia docente y profesional |
| | | |
| Experiencia relacionada con la temática a impartir | | |

Anexo 3. Informe general

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nombre y Clave del plantel | |
| Entidad Federativa | |
| Nombre del personal directivo | |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Nombre del curso/taller | |
| Nombre del instructor/a | |
| Propósito del curso/taller | |

| No. de personal docente que integra la plantilla del plantel | No. de personal docente que participó en la acción de formación. | No. de personal docente que concluyó la acción de formación. | No. de personal docente que falta cursar la acción de formación. |
|---|---|---|---|
| | | | |

Observaciones respecto a la participación del personal docente:

| |
|--|
| |
|--|

Anexo 5. Constancias. (Ejemplo de participante)
-Anverso-



EDUCACIÓN | **DGB**
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

LA DIRECCIÓN GENERAL DEL BACHILLERATO
OTORGA LA PRESENTE
CONSTANCIA

A

NOMBRE

Por su participación en el curso taller de actualización docente
“_____”, realizado en el Centro
de Estudios de Bachillerato _____ con una
duración de ___ horas.

CIUDAD DE MÉXICO, _____ DE 202__.

[Nombre de la autoridad]

[Cargo]



NOTA: Solicitar a la DCA el formato vigente, el cual aplica para los Centros de Estudios de Bachillerato y Preparatorias Federales “Lázaro Cárdenas”.

(Ejemplo de instructor/a)

-Anverso-


EDUCACIÓN
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

DGB

LA DIRECCIÓN GENERAL DEL BACHILLERATO

OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

A

NOMBRE

Por su participación como instructor/a del curso taller de actualización docente “_____”, realizado en el Centro de Estudios de Bachillerato _____ con una duración de ___ horas.

CIUDAD DE MÉXICO, _____ DE 202__.

[Nombre de la autoridad]

[Cargo]



NOTA: Solicitar a la DCA el formato vigente, el cual aplica para los Centros de Estudios de Bachillerato y Preparatorias Federales “Lázaro Cárdenas”.

-Reverso-

Vol. _____
Folio _____
Fecha _____
Revisión _____



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

Constancia expedida por la
Dirección General del
Bachillerato por la
participación en los eventos
correspondientes.
Ciclo escolar _____



Referencias Bibliográficas

- Diario Oficial de la Federación, (2008). Acuerdo Secretarial N°. 449 por el que establecen las competencias que definen el perfil del director en los planteles en la Educación Media Superior. México.
 - Diario Oficial de la Federación, (2008). Acuerdo Secretarial No. 442 por el que se establece el Sistema Nacional de Bachillerato en un Marco de Diversidad. México.
 - Diario Oficial de la Federación, (2008). Acuerdo Secretarial No. 444 por el que se establecen las competencias que constituyen el Marco Curricular Común del Sistema Nacional del Bachillerato. México.
 - Diario Oficial de la Federación, (2008). Acuerdo Secretarial No. 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan Educación Media Superior en la Modalidad Escolarizada. México.
 - Mejoredu. (2021). Modelo interno para la elaboración de programas de formación continua y desarrollo profesional docente. Educación básica y media superior. https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/modelo-interno_para_la_elaboracion_de_programas_FDPD.pdf
 - Raczynski, D., Muñoz, G. (2005) Efectividad Escolar y Cambio Educativo en sectores de pobreza en Chile. MINEDUC.
 - SEP, (2014-2015). La formación continua docente en la Educación Media Superior, en el Marco del Servicio Profesional Docente.
-