



Equipo Especial
Internacional sobre
Docentes para
Educación 2030

Equipo especial internacional
sobre docentes para Educación 2030

Plan Estratégico

2018–2021

Equipo especial internacional

sobre docentes para Educación 2030

Plan Estratégico

2018–2021

Índice

A. Síntesis del Plan Estratégico 2018-2021 del Equipo especial internacional sobre docentes para Educación 2030 (TTF)	4
B. Introducción y antecedentes	5
C. Visión	5
D. Misión	5
E. Teoría del cambio	6
1. Alcance	7
2. Niveles de repercusión y agentes del cambio	7
3. Metas	7
4. Ejes de acción	8
F. Fortalecimiento institucional y de la gobernanza	12
1. Función de los coordinadores	12
2. Grupos temáticos	13
3. Fortalecimiento de los mecanismos de presentación de informes	13
4. Asuntos administrativos	13
5. Estrategia de comunicación y promoción	14
6. Estrategia de movilización de recursos	14
G. Riesgos e hipótesis	15
Anexo 1. Marco de resultados	16
Anexo 2. Proyecto de descripción de las funciones y responsabilidades de los coordinadores	22

A. Síntesis del Plan Estratégico 2018-2021 del Equipo especial internacional sobre docentes para Educación 2030 (TTF)

Visión

La docencia es una profesión valorada y cada alumno es educado por docentes cualificados, motivados y empoderados, dentro de sistemas que disponen de recursos suficientes, son eficientes y están dirigidos de forma eficaz para lograr una educación de calidad, inclusiva y equitativa para todos.

Misión

Movilizar a los gobiernos y otras partes interesadas para que contribuyan al progreso de los docentes y de la enseñanza de calidad, actuando como catalizadores de los esfuerzos realizados a nivel mundial, regional y nacional mediante la promoción, la creación y el intercambio de conocimientos y el apoyo y compromiso de los países.

Metas



Aumentar la cantidad de docentes



Mejorar la calidad de los docentes

Objetivos



Eje de acción 1 PROMOCIÓN



1

Promover el papel fundamental de los docentes

2

Fomentar el diálogo social para la formulación de políticas comprensivas relativas a los docentes



Eje de acción 2 CREACIÓN E INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS



3

Reducir las lagunas de conocimiento sobre los docentes

4

Fortalecer el seguimiento de la meta 4.c de los ODS, relativa a los docentes

5

Intercambiar conocimientos sobre la profesión docente



Eje de acción 3 APOYO Y COMPROMISO DE LOS PAÍSES



6

Facilitar el apoyo a los países

Objetivo operacional



7

Fortalecer la gobernanza del TTF

B. Introducción y antecedentes

La educación es un derecho humano fundamental y un bien público. Para los niños, jóvenes y adultos de todo el mundo, el aprendizaje es el camino para participar activamente en la sociedad, tomar decisiones fundamentadas y sacar el máximo provecho de las oportunidades. Adquirir los conocimientos, las competencias y los valores adecuados les permite ganarse el respeto de los demás y disfrutar de una vida plena y saludable. Los docentes cualificados, motivados y empoderados desempeñan un papel de suma importancia como transmisores de dicha educación. Habida cuenta de ello, en su reunión celebrada en Oslo (Noruega), en 2008, el Grupo de Alto Nivel sobre Educación para Todos (EPT) aprobó la creación del Equipo especial internacional sobre docentes para la Educación para Todos (TTF).

El TTF es una alianza de asociados comprometidos, y sus logros son la suma de todos los esfuerzos de sus miembros. El Comité Directivo proporciona orientación estratégica. Este se compone de países, organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales, fundaciones privadas y otras partes interesadas en cuestiones relativas a los docentes y la enseñanza. La Secretaría del TTF, acogida y establecida dentro de la UNESCO, en París, tiene el mandato de emprender y coordinar una serie de actividades catalizadoras que reflejan las aspiraciones de sus miembros.

Durante su primera y segunda fase (2009-2013 y 2014-2017), el TTF prestó apoyo a sus miembros para subsanar los déficits en materia de políticas, capacidades y financiación en lo que respecta a los docentes y la enseñanza. Al término de la era de la EPT, el TTF decidió articular sus actividades en torno a los objetivos mundiales de educación aprobados recientemente. El Plan Estratégico 2018-2021 está basado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente en la meta 4.c, relativa a los docentes, así como en la Declaración de Incheon y el Marco de Acción Educación 2030, aprobados en 2015. En consecuencia, el TTF pasó a denominarse oficialmente: Equipo internacional sobre docentes para Educación 2030.

Esta nueva fase del TTF se basa asimismo en una evaluación externa¹ llevada a cabo en 2016-2017. Las conclusiones y recomendaciones de la evaluación se debatieron en la reunión del Comité Directivo del TTF celebrada en mayo de 2017, y a partir de estas se determinaron algunas de las orientaciones estratégicas del presente Plan. En el capítulo F, relativo al fortalecimiento institucional y de la gobernanza, se presenta información más detallada sobre la aplicación de dichas recomendaciones.

C. Visión

La docencia es una profesión valorada y cada alumno es educado por docentes cualificados, motivados y empoderados, dentro de sistemas que disponen de recursos suficientes, son eficientes y están dirigidos de forma eficaz para lograr una educación de calidad, inclusiva y equitativa para todos.

D. Misión

La misión del TTF se ajusta al marco del ODS 4-Educación 2030 y otros instrumentos normativos internacionales relacionados con los docentes.

Para hacer realidad su visión, el TTF tiene por misión:



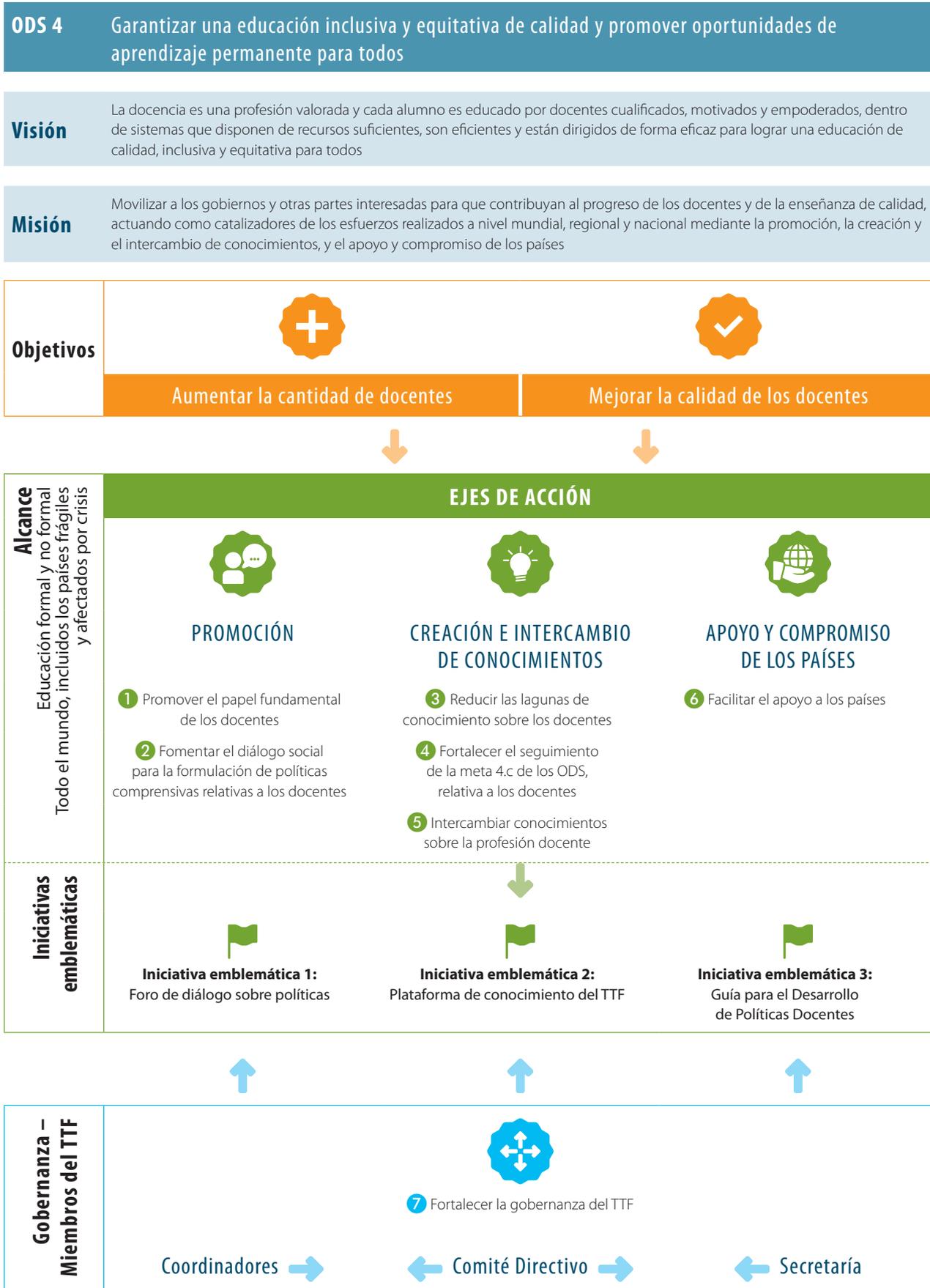
Movilizar a los gobiernos y otras partes interesadas para que contribuyan al progreso de los docentes y de la enseñanza de calidad, actuando como catalizadores de los esfuerzos realizados a nivel mundial, regional y nacional mediante la promoción, la creación y el intercambio de conocimientos, y el apoyo y compromiso de los países.



¹ Ockham – Institute for Policy Support. *Evaluación del Equipo internacional de trabajo sobre docentes 2014-2016* (2017).

E. Teoría del cambio

Gráfico 1: Teoría del cambio



1. Alcance

El TTF servirá como catalizador en todos los niveles de la educación formal y no formal, incluso en situaciones de crisis y emergencia, en el marco del ODS 4-Educación 2030.

El TTF aspira a ser el punto de referencia internacional para las cuestiones relativas a los docentes y ofrecer una “ventanilla única” para la promoción, el conocimiento y el apoyo en la esfera de los docentes y de la enseñanza.

El TTF considera que el enfoque más eficaz corresponde a una política docente integral, que incluya la amplia gama de dimensiones interrelacionadas que afectan a los docentes. En la Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes se detallan nueve “dimensiones” que debe abordar una política docente: la contratación y la retención; la educación inicial y continua de los docentes; la distribución; la trayectoria profesional; el empleo y las condiciones laborales; las recompensas y remuneraciones; las normas relativas a los docentes; la responsabilidad de los docentes, y la gestión escolar.²

2. Niveles de repercusión y agentes del cambio

Como alianza de carácter mundial, el propósito del TTF es tener repercusiones globales en los docentes y la enseñanza. Para ello, proporcionará información y datos de expertos al Comité de Dirección ODS-Educación 2030, en particular sobre la consecución de la meta relativa a los docentes. La mayoría de sus actividades están relacionadas con redes y grupos de profesionales de alcance internacional. En este sentido, los principales impulsos para el cambio se derivan de la promoción y la comunicación, así como del intercambio de conocimientos sobre la meta 4.c de los ODS, relativa a los docentes, y la contribución a su seguimiento.

A escala regional, el TTF informará a los comités del ODS 4-Educación 2030 y apoyará las consultas regionales de los miembros del TTF, así como su articulación con las autoridades y los procesos regionales.

Por último, el TTF pretende accionar el cambio a nivel nacional. Con tal propósito, los coordinadores del TTF en cada país u organización miembro son los principales agentes del cambio. El objetivo del TTF es facilitar el cambio nacional dotando a los coordinadores de los conocimientos y las herramientas más avanzados. En la medida en que el TTF actúa como una alianza mundial, el proceso de cambio tiene lugar a nivel de las políticas docentes, y los coordinadores nacionales, junto con otras partes interesadas del país, son los responsables de su aplicación.

3. Metas

Entre los numerosos factores que determinan la calidad de la educación y los resultados del aprendizaje, la presencia de un docente cualificado y motivado en el aula es el factor escolar más importante. En el ambicioso marco del ODS 4-Educación 2030 es imperativo lograr progresos considerables en las cuestiones relacionadas con los docentes y la enseñanza a fin de hacer frente a los principales desafíos de los sistemas educativos.

La visión del TTF es clara: es necesario adoptar un enfoque a nivel sistémico a fin de prepararse para la tarea. Los desafíos que afectan a los docentes y la enseñanza son tanto cuantitativos como cualitativos, y abarcan todo el sistema educativo. A manera de ejemplo cabe señalar que reducir la escasez de docentes no es suficiente, es necesario atraerlos a la profesión y mantenerlos en ella; impartir formación de alto nivel a los docentes debería ir de la mano del apoyo profesional y el desarrollo a lo largo de su carrera; y no se puede recurrir temporalmente a docentes contractuales a expensas de la calidad y de un empobrecimiento de las normas profesionales. Tal es la razón por la que el TTF cree que los déficits de docentes son tanto cuantitativos como cualitativos, y considera que el enfoque más eficaz para subsanarlos es adoptar políticas comprensivas relativas a los docentes que abarquen la amplia gama de dimensiones interrelacionadas que afectan al profesorado.

Las dos metas que persigue el TTF son aumentar la cantidad de docentes y mejorar su calidad. A partir de estas metas se definirán las actividades para cada eje de acción: la promoción; la creación y el intercambio de conocimientos; y el apoyo y compromiso de los países.



Meta 1: Aumentar la cantidad de docentes

En la visión del TTF se hace referencia a las tres dimensiones principales de los déficits cuantitativos en relación con los docentes: 1) la “oferta” de docentes; 2) el déficit de “financiación”, ya que la financiación insuficiente de los sistemas de educación a menudo conduce a la escasez de docentes; y 3) el déficit de “gestión”, que provoca desequilibrios en la distribución de los docentes y la falta de inclusión en las políticas docentes.

Los últimos decenios han estado marcados por un aumento del acceso a la educación primaria en muchos países. Dicho incremento es el resultado de una demanda creciente y ejerce presión en los niveles posteriores a la primaria. Además, a 263 millones de niños y adolescentes no escolarizados se les sigue privando del derecho a la educación³. Por consiguiente, dotar a las escuelas de docentes sigue siendo una necesidad urgente. El Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU) estima que deben contratarse 69 millones de docentes desde ahora hasta el año 2030 para lograr las metas del ODS 4 relativas a la enseñanza primaria y secundaria⁴. Esta estimación abarca las dos facetas del déficit docente: la necesidad de reemplazar a los docentes que cesan su actividad para mantener el nivel actual de enseñanza, a menudo bajo la presión demográfica, y la necesidad de docentes adicionales para ampliar el acceso a la educación en clases de tamaño razonable.

La escasez de docentes es mayor en algunas regiones: según el IEU, Asia Meridional y África Subsahariana representan el 76% de los países en desarrollo que necesitan nuevos docentes para alcanzar la educación primaria y secundaria universal. En el África Subsahariana, la situación es particularmente grave, ya que el 70% de los países se enfrenta a una gran escasez en el nivel primario y el 90% en el nivel secundario.

2 Equipo especial internacional sobre docentes para la Educación 2030. *Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes – Resumen* (2015).

3 Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2016. *La educación al servicio de los pueblos y el planeta: creación de futuros sostenibles para todos*. UNESCO.

4 Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU). *El mundo necesita casi 69 millones de nuevos docentes para cumplir con los objetivos de educación de 2030*. Ficha informativa del IEU nro. 39 (2016).

Además de los análisis puramente numéricos de la escasez de docentes, las limitaciones presupuestarias y las cuestiones relacionadas con la gestión docente tienen una importancia crucial y repercuten directamente en la respuesta al déficit de docentes.

Los salarios de los docentes suelen ser la principal partida de gastos en los presupuestos asignados a la educación. Invertir en los docentes es una manera de asegurarse de que la mayor parte de estos presupuestos sirva para ofrecer educación de calidad. El gasto insuficiente en educación tiene consecuencias críticas para los docentes: un aumento de la proporción docente/alumno que conduce al deterioro del entorno de aprendizaje; en muchos países, los salarios se mantienen muy por debajo de los niveles que corresponden a una profesión altamente cualificada, lo que hace que la docencia sea percibida como una profesión de baja categoría; o, en el peor de los casos, los niños se ven privados de cualquier servicio educativo. Cuando los salarios absorben la mayor parte del presupuesto asignado a la educación, se renuncia a los gastos en actividades que respaldan la enseñanza y el aprendizaje, como materiales pedagógicos (véase más abajo la meta 2: Mejorar la calidad de los docentes).

La gestión de los docentes también tiene consecuencias directas en el déficit de docentes. La contratación inadecuada y los desequilibrios en la distribución del profesorado conducen a una escasez de docentes en las zonas rurales o desatendidas y a la concentración de los docentes más cualificados y experimentados en las áreas urbanas. La representación de género debe ser equilibrada en el cuerpo docente, ya que las docentes pueden brindar modelos de conducta importantes para atraer a las niñas a la escuela y mantenerlas en esta. La gestión de la carrera docente también puede influir directamente en la deserción. En algunos países, la falta de oportunidades profesionales y la desmotivación pueden provocar que los docentes abandonen la carrera antes de la jubilación.



Meta 2: Mejorar la calidad de los docentes

En la visión del TTF se mencionan de forma explícita varias dimensiones de la calidad de los docentes: 1) los docentes deben ser “cualificados” a fin de convertirse en profesionales competentes; y 2) los docentes “empoderados” y “motivados” contribuyen a mejorar el entorno de aprendizaje y el rendimiento de los alumnos. Además, los déficits de “financiación” y “gestión” repercuten en la calidad de los docentes.

Para mejorar la calidad de la educación y los resultados del aprendizaje no solamente se requerirán docentes en las aulas; dichos docentes deberán estar cualificados con arreglo a las normas profesionales más elevadas y recibir formación y apoyo a lo largo de su carrera. Si bien resulta difícil estimar el porcentaje de docentes cualificados en el mundo debido a la diversidad de las normas nacionales y de los programas de capacitación, el IEU considera que “en 31 de los 96 países de los que se disponen de datos después de 2012, menos del 80% de los docentes de primaria estaban certificados de acuerdo a los estándares nacionales en 2014”⁴. Subsancar el déficit de docentes con docentes cualificados también será un desafío cuando la necesidad de nuevos docentes no tenga como contrapartida cohortes de estudiantes con las cualificaciones académicas necesarias.

La continuidad del proceso de capacitación y contratación debe permitir contar con buenos docentes, pero también debería ampliarse a fin de que estos reciban formación continua y apoyo pedagógico en sus centros educativos. Construir estructuras

adecuadas de apoyo y desarrollo profesional es particularmente importante cuando los países tienen un gran número de docentes no capacitados. La capacitación en el lugar de trabajo es esencial para dotar a los docentes de nuevas competencias cuando se enfrentan a condiciones de trabajo y entornos de aprendizaje nuevos y difíciles. Este tipo de apoyo suele ser más eficiente cuando se brinda a nivel escolar por conducto de líderes pedagógicos y comunidades de prácticas que abordan desafíos directamente relacionados con situaciones concretas en el aula.

La segunda faceta de la calidad de los docentes está relacionada con la forma en la que se organiza la gestión docente en un sistema eficaz. Velar por la calidad de la gestión docente es tan importante como garantizar la distribución justa del profesorado. La autonomía, el sentimiento de competencia, la estructura de la carrera, buenas condiciones de trabajo y un alto estatus social son algunos de los factores que pueden aumentar la motivación del profesorado. Los docentes motivados tendrán más probabilidades de motivar a los alumnos y mayores repercusiones en los logros académicos de los estudiantes⁵.

4. Ejes de acción

El Plan Estratégico 2018-2021 se articula en torno a tres ejes de acción que constituyen el núcleo de la labor del TTF: la promoción; la creación y el intercambio de conocimientos; y el apoyo y compromiso de los países. El TTF tiene como objetivo obtener resultados en estas tres esferas para alcanzar sus dos metas principales de aumentar la cantidad de docentes y mejorar su calidad.

La idea es que 1) generando o manteniendo un nivel de conciencia en torno al papel prioritario de los docentes en la esfera de las políticas e 2) impartiendo conocimientos avanzados, las partes interesadas contarán con las herramientas necesarias para hacer frente a los déficits en materia docente en sus respectivos países y contextos. Para los países que buscan asistencia en estos ámbitos, el TTF 3) facilita la prestación de apoyo específico para cada país.

Sobre la base de estos ejes de acción, se llevarán a cabo iniciativas emblemáticas que contribuirán a obtener resultados en diversas áreas. Las iniciativas consisten en actividades complejas que sirven al principal objetivo del TTF, y constituirán la piedra angular de los logros de la Secretaría durante el periodo 2018-2021.

Se institucionalizarán grupos temáticos mediante los cuales se proporcionará orientación especializada. Su labor abarcará cada uno de los ejes de acción (véase más abajo el capítulo F, relativo al fortalecimiento institucional y de la gobernanza).

⁵ Equipo especial internacional sobre docentes para la Educación 2030. *Teacher motivation: What do we know and what do we need to achieve Education 2030 agenda?* (2016). Informe del noveno foro de diálogo sobre políticas, Siem Reap (Camboya).

INICIATIVAS EMBLEMÁTICAS PARA 2018-2021

Las iniciativas emblemáticas del Equipo especial internacional sobre docentes para Educación 2030 abarcan los objetivos de los tres ejes de acción. Las iniciativas emblemáticas 1 y 3 están basadas en actividades anteriores y se reforzarán aún más para aumentar sus repercusiones. La iniciativa emblemática 2 tiene por objeto la creación de un nuevo producto que permita reunir todo el conocimiento de calidad sobre los docentes y la enseñanza.



Iniciativa emblemática 1: Fortalecimiento del foro de diálogo sobre políticas

El objetivo del foro de diálogo sobre políticas es sensibilizar a los miembros y asociados del TTF sobre cuestiones cruciales para la consecución de la meta relativa a los docentes de los ODS y la agenda Educación 2030. Al reexaminar las cuestiones relacionadas con los docentes e intercambiar experiencias relacionadas con los déficits de docentes, el foro de diálogo sobre políticas fomenta una mayor eficacia de la colaboración, comunicación y movilización de recursos entre los miembros del TTF con miras al logro de la meta relativa a los docentes del ODS 4.

El foro de diálogo sobre políticas se celebra una vez al año a fin de mantener vínculos sólidos entre los miembros. Se podrían añadir nuevas facetas organizando eventos regionales relacionados con el foro de diálogo sobre políticas y conectando otras actividades del TTF con el foro a fin de crear sinergias.

El foro de diálogo sobre políticas trata de ejercer influencia en las políticas, las reflexiones y los debates nacionales. El fortalecimiento de esa influencia en los países es el principal objetivo del foro en el marco del Plan Estratégico 2018-2021. Para ello, se requerirá un compromiso estructurado de todos los coordinadores del TTF y una comunicación eficaz de los resultados y subproductos del foro.



Iniciativa emblemática 2: Creación de una plataforma de conocimiento en línea sobre los docentes y la enseñanza

En mayo de 2017, el Comité Directivo del TTF decidió crear un portal web dinámico para canalizar las publicaciones, las herramientas y la información relativas a las políticas docentes. Sobre la base de una recomendación formulada en la evaluación externa del TTF (véase el capítulo F), este último pretende reunir los conocimientos de diferentes países y regiones sobre políticas docentes, con miras a facilitar el intercambio de información entre sus miembros y aumentar la información pertinente para el seguimiento de la meta 4.c de los ODS y de políticas docentes más amplias en el marco de la Educación 2030.

Esta plataforma de conocimiento en línea promoverá la labor del TTF; brindará acceso a una base de datos de calidad, publicaciones seleccionadas, leyes, políticas, herramientas, informes y cursos en línea, con anotaciones y metadatos; y proporcionará un espacio para que los miembros del TTF informen sobre sus actividades, se comuniquen, intercambien herramientas, soliciten asistencia técnica y faciliten el intercambio de conocimientos.

En la plataforma se compartirán tanto publicaciones de los miembros del TTF como publicaciones externas y se tratará de colaborar con todo tipo de asociados, entre ellos gobiernos, donantes, instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de docentes y el sector privado.



Iniciativa emblemática 3: Aplicación experimental de la Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes

La Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes se elaboró mediante un enfoque participativo e inclusivo en el marco del Plan Estratégico 2014-2016. El propósito de esta herramienta es facilitar el examen de políticas docentes basadas en datos empíricos. En la Guía se plantean las políticas docentes como parte de los planes del sector educativo y de las prioridades de desarrollo nacional y se examinan las dimensiones interrelacionadas de una política docente, así como sus correlaciones.

Asimismo, se describen las fases del proceso de desarrollo de una política docente y se resumen las etapas y los problemas que deben abordarse para la aplicación de dichas políticas.

Durante el periodo 2018-2021, la Guía se aplicará a título experimental y se evaluará en varios países. Tras este proceso, se distribuirá a un amplio grupo de partes interesadas y se transformará en una herramienta de aprendizaje para facilitar el desarrollo de capacidades a nivel nacional.



1. Promoción

Análisis del problema

En el marco del ODS 4-Educación 2030, se reconoce la función esencial de los docentes en el sistema educativo. La meta 4.c de los ODS es también la expresión de los denodados esfuerzos de la comunidad educativa en pro de la promoción, a los cuales el TTF contribuyó considerablemente durante la fase 2 de su mandato, como se reconoce en la Evaluación del Equipo especial internacional sobre docentes 2014-2016.

Si bien se observa un fuerte impulso para apoyar a los docentes a nivel internacional, también existe una necesidad urgente de que dicho impulso se mantenga y dé lugar a estrategias y políticas comprensivas y sostenibles en los planos regional y nacional. A medida que nos centramos en el cumplimiento de los ODS, las actividades de promoción del TTF en el marco del Plan Estratégico 2018-2021 se enfocarán aún más en los gobiernos y las partes interesadas, así como en el papel que estos desempeñan en la aplicación de las políticas docentes en todos los niveles de la educación formal y no formal. Se acordará una importancia particular a la movilización de recursos, así como a las prácticas y políticas docentes equitativas e inclusivas. Con este Plan Estratégico se pretende crear conciencia acerca de las diferentes dimensiones de la profesión docente en el plano nacional.

El TTF considera que para aplicar las políticas docentes de forma eficaz se requiere el diálogo y la amplia participación de todas las partes interesadas, comenzando por los propios docentes. Sin embargo, el diálogo entre las partes interesadas sigue siendo sumamente necesario para atenuar la tensión entre los docentes y sus empleadores, que afecta el aprendizaje. El diálogo social será uno de los motores clave de la meta de los ODS relativa a los docentes.

Objetivos

Objetivo 1

Aumentar el reconocimiento del papel crucial que desempeñan los docentes y la enseñanza en la consecución de las metas del ODS 4-Educación 2030 en los planos internacional, regional y nacional

A fin de mantener el impulso en torno a los docentes, es esencial que todas las dimensiones de las políticas docentes, incluidas las que se reflejan en la meta 4.c de los ODS, se integren en varios documentos de referencia sobre la educación (**resultado esperado 1.1**), tales como el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo o la documentación de la Alianza Mundial para la Educación, así como en las plataformas y eventos técnicos y de políticas pertinentes (**resultado esperado 1.2**).

La labor de promoción del TTF se difundirá a través de varios materiales de apoyo multimedia (**resultado esperado 1.3**), pero también debería ampliarse y transmitirse mediante otros canales y actores. Es en este contexto que se necesitan alianzas estratégicas para extender el alcance del TTF (**resultado esperado 1.4**).

Objetivo 2

Instar a los gobiernos y otras partes interesadas a participar en el diálogo social, y facultarlos para ello, a fin de formular y aplicar estrategias y políticas docentes globales y eficaces en los planes nacionales de educación

El diálogo social está raramente institucionalizado y se limita a determinadas esferas de las políticas docentes, como la remuneración o las condiciones de trabajo. El TTF promoverá un diálogo inclusivo entre las partes interesadas, incluidos los gobiernos, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y docentes, en el que se abarquen de forma adecuada todas las dimensiones de una política docente (**resultado esperado 2.1**).

Los resultados del diálogo social deben reflejarse en los planes del sector educativo, los grupos locales de educación (cuando proceda), las decisiones, y las políticas y leyes nacionales (**resultado esperado 2.2**).

Por último, se establecerá un sistema de presentación de informes sobre los procesos del diálogo social a nivel internacional, regional y nacional (**resultado esperado 2.3**) y se prestará apoyo a los coordinadores del TTF para que contribuyan a dicha labor.



2. Creación e intercambio de conocimientos

Análisis del problema

La encuesta realizada entre los miembros del TTF en el marco de la Evaluación del Equipo especial internacional sobre docentes 2014-2016 reveló que el principal valor añadido del TTF era la difusión de conocimientos y buenas prácticas. Se reconoce ampliamente que el foro de diálogo sobre políticas aporta una contribución significativa al conocimiento mundial sobre educación.

El protagonismo de los docentes en el marco del ODS 4-Educación 2030 acentúa la necesidad de un conocimiento exhaustivo sobre la situación de estos profesionales. Ahora más que nunca, será necesario realizar un seguimiento detallado y periódico de los avances de los países en relación con el profesorado, al tiempo que se colman las lagunas de conocimiento sobre los docentes y la enseñanza. El TTF se basará en sus competencias especializadas y en su red de asociados para seguir difundiendo tal conocimiento y facilitando el intercambio de experiencias, y desempeñará un papel de apoyo en el seguimiento de la meta 4.c de los ODS. La Comisión Internacional sobre la Financiación de las Oportunidades de Educación Mundial reconoce la contribución que realiza el TTF mediante la producción y la difusión de investigaciones e información sobre el profesorado⁶.

En este Plan Estratégico también se confirma el foro anual de diálogo sobre políticas como una de sus actividades emblemáticas. Se debería promover un mejor aprovechamiento del foro de diálogo sobre políticas a nivel regional y nacional para aportar información a las partes interesadas y los responsables de la formulación de políticas de cada país. Los

⁶ Comisión Internacional sobre la Financiación de las Oportunidades de Educación Mundial. *La generación del aprendizaje. Invertir en educación para un mundo en proceso de cambio* (2016). Véase la recomendación 4, pág. 70-76.

foros también deben ser una oportunidad para compartir los resultados de otras actividades del TTF y facilitar sinergias.

Otra actividad emblemática que formará parte central de la labor del TTF durante el periodo 2018-2021 será el desarrollo de una plataforma de información y gestión del conocimiento sobre los docentes. Esta es una de las bases para el posicionamiento del TTF como una “ventanilla única” en lo que respecta a los docentes y la enseñanza a nivel mundial.

Objetivos

Objetivo 3

Determinar las principales lagunas de conocimiento y encargar investigaciones que sirvan para fundamentar las políticas, la legislación, las prácticas y la gobernanza en el ámbito docente

La generación de conocimientos por parte del TTF tiene por objeto colmar las lagunas de conocimiento mediante una serie de estudios e informes de investigación (**resultado esperado 3.1**) sobre temas como la educación de los docentes, la enseñanza y el aprendizaje, la financiación de la enseñanza, las normas profesionales, la gobernanza y la gestión del profesorado, la autonomía y rendición de cuentas de los docentes, las condiciones de trabajo y el desarrollo de los docentes.

En estrecha colaboración con la Alianza Mundial para la Educación, en consonancia con la Comisión Internacional sobre la Financiación de las Oportunidades de Educación Mundial, y sobre la base de las reflexiones de las redes profesionales, se elaborarán guías globales sobre las normas relativas a la enseñanza profesional y la evaluación de los docentes (**resultado esperado 3.2**). Esta labor se llevará a cabo con arreglo a las directrices normativas, incluida la Recomendación de la OIT y la UNESCO de 1966 relativa a la Situación del Personal Docente, la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, las Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia, y el material pertinente de la Comisión Internacional sobre la Financiación de las Oportunidades de Educación Mundial.

Objetivo 4

Fortalecer el seguimiento de la situación de los docentes y de la enseñanza con respecto a la consecución de la meta 4.c de los ODS y las metas de la Educación 2030

Las carencias en materia de datos deben remediarse a fin de realizar adecuadamente el seguimiento de la meta 4.c de los ODS, relativa a los docentes. Se establecerá la colaboración con el Instituto de Estadística de la UNESCO y otras instituciones pertinentes con miras a sentar las primeras bases para un mejor seguimiento de los docentes a nivel mundial (**resultado esperado 4.1**).

La mejora del seguimiento de los docentes en los países miembros es igualmente importante. A nivel de políticas, el TTF elaborará una matriz para el seguimiento de la aplicación de las políticas docentes (**resultado esperado 4.2**).

Objetivo 5

Facilitar el intercambio de conocimientos, competencias especializadas y experiencias sobre las dimensiones clave de la profesión docente

El intercambio de conocimientos se basará inicialmente en las herramientas existentes, como las Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia. La experiencia adquirida mediante el uso de estos documentos se compartirá y aportará no solo información para su revisión, sino también lecciones que podrán tenerse en cuenta en la elaboración de las publicaciones en curso (**resultado esperado 5.1**).

Una de las actividades emblemáticas del TTF será la creación, la actualización y el mantenimiento de una plataforma de información profesional y gestión del conocimiento (**resultado esperado 5.2**). Esta plataforma será accesible desde el sitio web del TTF y recogerá trabajos de investigación, asesoramiento especializado, guías, herramientas, y una variedad de materiales de apoyo multimedia. La plataforma en línea servirá para difundir tanto los conocimientos externos como los producidos por el TTF, y para intercambiar prácticas entre los miembros del Equipo (**resultado esperado 5.3**).

La otra iniciativa emblemática será el foro de diálogo sobre políticas (**resultado esperado 5.4**). Se prevé organizar foros mundiales y regionales para abordar las necesidades de los países miembros y otros temas pertinentes. La cooperación Sur-Sur, Norte-Norte y Norte-Sur son las modalidades que facilitarán el intercambio de conocimientos, competencias especializadas y experiencias sobre las dimensiones clave de la profesión docente.



3. Apoyo y compromiso de los países

Análisis del problema

Las políticas docentes son específicas de cada contexto, lo que significa que no existe un enfoque único aplicable a todos los casos. Por consiguiente, los países podrían solicitar al TTF apoyo personalizado. Para mantener la legitimidad y la pertinencia del TTF, es esencial que este sea capaz de brindar asesoramiento y orientación concretos en temas relativos a las políticas y su aplicación.

Algunos países podrían beneficiarse del apoyo del TTF dependiendo de la disponibilidad de recursos y de competencias especializadas, pero la Secretaría no puede responder a las necesidades particulares de todos los países. Sin embargo, al tratarse de una alianza mundial, los miembros del TTF deben producir colectivamente conocimientos y herramientas que sirvan para fomentar el cambio a nivel nacional.

El desafío del Plan Estratégico 2018-2021 será crear sinergias entre las diferentes partes interesadas del TTF y diferentes publicaciones y proyectos. Algunas de las herramientas para facilitar las sinergias son la plataforma de información y gestión del conocimiento en línea, los eventos, y los mecanismos de coordinación y colaboración en cuestiones relativas a los docentes.

Objetivos

Objetivo 6

Facilitar el apoyo a los países que soliciten asistencia técnica en relación con los docentes y la enseñanza

La plataforma de información y gestión del conocimiento en línea es una de las nuevas iniciativas del TTF durante el periodo que abarca este Plan Estratégico. Dicha plataforma servirá como repositorio de conocimientos y buenas prácticas que todos los miembros del TTF podrán utilizar siempre que necesiten ayuda (**resultado esperado 6.1**).

La Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes es una herramienta que los países pueden emplear para consolidar políticas y estrategias docentes más globales y sostenibles, y seguirá utilizándose para prestar apoyo en esta esfera (**resultado esperado 6.2**).

Dichas funciones se complementarán con plataformas, eventos y la creación de redes para promover la cooperación Sur-Sur, Norte-Norte y Norte-Sur (**resultado esperado 6.3**), como parte del foro de diálogo sobre políticas, que es la actividad emblemática del TTF.

Se facilitará el establecimiento de mecanismos institucionalizados de diálogo social con miras a promover la profesión docente (**resultado esperado 6.4**). En el resultado esperado 6.4 se hace eco del resultado esperado 2.1, pero se subraya la importancia de facilitar el diálogo social a nivel nacional.

Los miembros del TTF aprovecharán los conocimientos y la información obtenidos por conducto del Equipo para enriquecer los debates acerca de los docentes y la enseñanza en el marco de los mecanismos de coordinación y colaboración (**resultado esperado 6.5**). Los miembros proporcionarán información por medio de la plataforma de intercambio de conocimientos en línea.



F. Fortalecimiento institucional y de la gobernanza

En noviembre de 2016 se puso en marcha un proceso de evaluación externa a fin de examinar el mandato del Equipo especial internacional sobre docentes y la ejecución de su Plan Estratégico 2014-2016. Se analizaron las actividades, la estructura organizativa y los procesos a la luz de la aplicación del programa del TTF. Esta evaluación confirmó y complementó una evaluación anterior realizada al final de la primera fase en 2012.

En la evaluación externa se reiteró la pertinencia del TTF y se destacó la oportunidad que brinda el impulso internacional que se observa actualmente en torno a los docentes para fortalecerlo. Asimismo, se concluyó que la organización debía aclarar las funciones y responsabilidades de las partes interesadas del TTF y mejorar la planificación operacional, la presentación de informes y el seguimiento.

El nuevo Plan Estratégico está completamente basado en las conclusiones y recomendaciones de la evaluación. Las recomendaciones sobre las orientaciones estratégicas se reflejan particularmente en la teoría del cambio del TTF. En los capítulos siguientes se responde a las recomendaciones operacionales de la evaluación externa. El Plan Estratégico 2018-2021 apunta principalmente a reforzar la función de los coordinadores nacionales para lograr cambios gracias a sus capacidades y competencias técnicas. Asimismo, se elaborarán estrategias específicas para mejorar la comunicación, la promoción y la movilización de recursos.

Estos cambios institucionales forman parte de un objetivo operacional global que complementa los seis objetivos estratégicos establecidos en la teoría del cambio:

Objetivo 7

Fortalecer la gobernanza del TTF

1. Función de los coordinadores

Los individuales coordinadores de cada miembro desempeñan un papel central en la teoría del cambio del TTF. Estos representan a las partes interesadas del ámbito docente de sus países u organizaciones y son la interfaz entre estos últimos y la red del TTF. Asimismo, apoyan la labor del TTF y se benefician de la experiencia colectiva. Su carácter esencial reposa en la contribución que realizan al grupo en general, así como en la transmisión de mensajes sobre políticas y de conocimientos y competencias prácticas desarrolladas por el TTF en su conjunto.

Algunos de los principios que rigen la labor de los coordinadores deben continuar aplicándose durante el periodo que cubre el nuevo Plan Estratégico:

- el cometido de los coordinadores no es solo representar a su país u organización, sino también comprometerse a mejorar el trabajo del TTF en general;
- para cumplir tales expectativas, los coordinadores son nombrados por autoridades designadas de sus países u organizaciones;
- los perfiles de los coordinadores pueden variar de un país a otro, con lo cual puede tratarse de funcionarios públicos, representantes de sindicatos de docentes y profesionales de institutos de formación docente. Esta diversidad puede aprovecharse en beneficio del TTF.

Los miembros de una región pueden designar a uno de entre ellos para las elecciones celebradas en la reunión anual del TTF a fin de que represente a la región en el Comité Directivo del Equipo. En consecuencia, el coordinador regional será responsable de coordinar las actividades del TTF y consultar con otros coordinadores y partes interesadas del ámbito docente en la región, procurando contribuir a los mecanismos de seguimiento del ODS 4 e informando al Comité Directivo y la Secretaría. En calidad de miembro del Comité Directivo, el coordinador regional desempeña un papel crucial en la comunicación bidireccional entre el Comité y los miembros del TTF. Al término de dos mandatos, se designará un nuevo coordinador para la región, siempre que haya otros miembros de la región que deseen ser candidatos. Este sistema de rotación facilita la renovación del liderazgo, mantiene el compromiso global y permite beneficiarse de diferentes perfiles.

No obstante, la aplicación del Plan Estratégico 2014-2016 puso de manifiesto algunos de los desafíos a los que a menudo se enfrentan los coordinadores:

- comunicación insuficiente entre los coordinadores;
- alta rotación de los coordinadores;
- contadas contribuciones –o ninguna– a las actividades del TTF.

En el Plan Estratégico 2018-2021 se pretende posicionar a los coordinadores como agentes del cambio, por lo que en el anexo 2 se presenta una descripción de sus funciones y responsabilidades. En el marco del Plan Estratégico se requieren “coordinadores responsables y dinámicos para que el TTF sea un equipo maduro, eficaz y eficiente”.

Los coordinadores:

- sirven de interfaz entre el país u organización miembro y la Secretaría del TTF y otras estructuras;
- se comunican y comparten información con sus departamentos pertinentes en su sede y en estructuras descentralizadas;
- se comunican con el Comité de Dirección Educación 2030 por conducto de sus regiones y coaliciones;
- proporcionan información a la Secretaría utilizando modelos especiales, en particular sobre las actividades del TTF, y recopilan cualquier otra información sobre el país u organización que convenga difundir a través de la plataforma de conocimiento del TTF;
- participan en las actividades del TTF y contribuyen a ellas (entre otras, la reunión anual del TTF, el foro de diálogo sobre políticas y los grupos temáticos y regionales), y facilitan la aplicación y el seguimiento de las actividades a nivel nacional;
- contribuyen a la labor de movilización de recursos buscando posibles fuentes de financiación.

En el anexo 2 figura una descripción más detallada de las funciones de los coordinadores.

2. Grupos temáticos

Los grupos temáticos son una modalidad de trabajo diseñada para compartir conocimientos e ideas y avanzar en el trabajo técnico sobre temas particulares. En ellos se fomenta el debate entre los miembros, se promueve la colaboración y se facilitan las actividades nacionales, regionales e internacionales a las que

sus miembros pueden contribuir. Sus actividades se ajustan a los principales ejes de acción del Plan Estratégico. No existen restricciones en cuanto a los temas de interés que pueden abordarse en estos grupos.

En la primera fase, se crearán cuatro grupos con carácter experimental sobre la base de la colaboración establecida entre varios miembros del TTF desde 2014 en las siguientes esferas:

1. la inclusión y la equidad en las políticas y prácticas docentes;
2. las tecnologías de la información y la comunicación y la educación a distancia para el desarrollo de los docentes;
3. la gestión de los docentes en situaciones de crisis y emergencia;
4. los docentes y los facilitadores de atención y educación de la primera infancia.

El Comité Directivo institucionaliza y aprueba los grupos temáticos. Estos se conforman de manera voluntaria: no existen limitaciones en cuanto al número de miembros, por lo que se insta a todos los miembros del TTF a participar en las actividades del grupo. Cada grupo temático es coordinado por organizaciones y países coordinadores, y en él se determinan las cuestiones de política clave que deben abordarse, así como los asociados e iniciativas en marcha con los que se puede colaborar. Los grupos están estructurados en torno a un mandato y contribuirán a la movilización de recursos del TTF, las actividades anuales de presentación de informes y la transmisión de información para el conjunto de mecanismos del TTF relativos al conocimiento.

3. Fortalecimiento de los mecanismos de presentación de informes

El TTF lleva a cabo múltiples actividades en el marco de su plan anual para una amplia variedad de partes interesadas. Ello exige la elaboración de muchos informes. Una racionalización general de los planes y los informes anuales y otros procesos de presentación de información permitiría reducir cualquier esfuerzo en la materia que pareciera redundante o aislado.

El Comité Directivo del TTF decidió desarrollar herramientas y procesos para facilitar la presentación de informes. A tal efecto, aprobará una serie de modelos que se utilizarán sistemáticamente como los principales documentos para presentar información sobre todo tipo de actividades a lo largo del periodo que abarca el Plan Estratégico.

4. Asuntos administrativos

Desde 2009, la Secretaría está constituida por un equipo operacional y establecida en la UNESCO. El acuerdo administrativo actual se mantendrá vigente para la fase 2018-2021 del TTF.

El TTF seguirá apoyándose en el papel de la UNESCO como coordinador de los ODS, en su presencia sobre el terreno y en los marcos jurídicos y administrativos para facilitar sinergias.

Sin embargo, también es de suma importancia que el TTF siga siendo una iniciativa con múltiples asociados y con un sistema

de adopción de decisiones colectiva, incluso en lo que respecta a la asignación y el uso de los recursos.

Algunos elementos son esenciales para que la Secretaría funcione y lleve a cabo sus tareas de forma eficaz:

- el TTF debe contar con la financiación básica para contratar y conservar al personal adecuado de forma sostenible;
- el equipo de la Secretaría debe tener funciones y responsabilidades claras para la ejecución periódica y oportuna de sus tareas, incluida la presentación de informes y la preparación de documentos de trabajo.

5. Estrategia de comunicación y promoción

Sobre la base de las fructíferas contribuciones del TTF a la promoción de una meta relativa a los docentes en el marco del ODS 4-Educación 2030, se elaborará una estrategia de comunicación y promoción para la fase 2018-2021.

En esta estrategia se definirá qué tipo de labor se necesita en materia de comunicación y promoción y cómo esta debe llevarse a cabo en los planos internacional, regional y nacional. A nivel internacional, los miembros del TTF podrían usar su influencia política en los comités del ODS 4-Educación 2030. En el plano nacional, se debería reforzar la notoriedad del TTF estableciendo vínculos con estructuras nacionales de coordinación educativa (por ejemplo, grupos locales de educación y grupos de contacto de los ODS) y una mejor comunicación bidireccional entre los coordinadores y la Secretaría del TTF.

Esta estrategia también guardará relación con la clarificación de la función de los coordinadores (véase la sección 2 supra) y el desarrollo de una plataforma de conocimiento en línea.

6. Estrategia de movilización de recursos

Existe un amplio consenso mundial acerca de la importancia y la función central de los docentes en la consecución de los ODS y en el marco de la agenda Educación 2030. No cabe la menor duda de la pertinencia de la labor del TTF para la defensa y la promoción de la profesión docente. Por consiguiente, se requiere financiación adecuada, y la principal razón para elaborar una estrategia de movilización de recursos es mejorar la previsibilidad y la sostenibilidad de la financiación del TTF.

Si bien la condición de miembro del TTF es voluntaria y gratuita, la red necesita recaudar fondos suficientes para el mandato único del Equipo, que ha “madurado”, como se recomendó en la evaluación externa. Sin embargo, muy pocos miembros proporcionan financiación fundamental para el programa del TTF en el contexto global de iniciativas y prioridades que compiten entre sí. Otros miembros realizan contribuciones para fines determinados, pero la puntualidad y el nivel de dichas contribuciones no siempre permiten que los recursos se utilicen de forma adecuada.

Mediante esta estrategia se procurará: 1) alinear la movilización de recursos con el Plan Estratégico y sus actividades; 2) promover una estructura de financiación más estable a lo largo del tiempo mostrando cómo los donantes pueden contribuir y lo que pueden esperar a cambio; y 3) establecer un mecanismo de decisión respecto a la participación del TTF en convocatorias abiertas para la presentación de propuestas y solicitudes específicas de financiación.

G. Riesgos e hipótesis

El Plan Estratégico 2018-2021 se beneficia de un impulso favorable para el TTF a nivel internacional: el ODS 4 y su meta 4.c, relativa a los docentes, ofrecen una visión global que está en consonancia con el mandato del TTF. Sin embargo, esta oportunidad y este entorno propicio entrañan un riesgo: la proliferación de iniciativas internacionales en el ámbito docente podría fragmentar el panorama y duplicar los esfuerzos en lugar de promover las sinergias.

La principal hipótesis estratégica en la teoría del cambio del TTF se basa en la capacidad de lograr cambios y transformaciones en las políticas relativas a los docentes y la enseñanza a nivel nacional. El número de partes interesadas, la complejidad de las políticas docentes nacionales, y el contexto de economías políticas individuales hacen que resulte difícil vincular la promoción y el conocimiento mundial con el cambio a nivel nacional en un plazo tan breve (2018-2021).

Por esta razón, el TTF se define como un facilitador y prevé que los coordinadores del Equipo sean agentes del cambio en el plano nacional. El desafío que implica influir en las políticas

internacionales y lograr cambios en el plano local mediante las políticas nacionales se tiene en cuenta en varios objetivos operacionales de este Plan Estratégico: 1) la revisión de las funciones y responsabilidades de los coordinadores; 2) la mejora de la presentación de informes sobre las actividades de los países en relación con los docentes; 3) el enfoque a nivel nacional en la estrategia de comunicación y promoción; y 4) la documentación sobre las repercusiones nacionales de las actividades emblemáticas del TTF, como el foro de diálogo sobre políticas.

En un plano más operacional, el papel de la UNESCO como anfitrión es una garantía de estabilidad. Sin embargo, los recursos humanos limitados de la Secretaría y la escasa financiación actual para el periodo 2018-2021 plantean un riesgo para la eficacia y la sostenibilidad del TTF.

Anexo 1. Marco de resultados

El marco de resultados abarca las dos metas, los siete objetivos y los 25 resultados esperados establecidos en este Plan Estratégico, e incluye 20 indicadores clave.

El marco de resultados del TTF se divide en tres niveles:

- el **nivel de repercusión** (4 indicadores) corresponde al progreso global con respecto al ODS 4 y las dos metas fundamentales a las que contribuye el TTF;
- el **nivel de resultados** (12 indicadores) tiene por objeto medir los principales resultados del Plan Estratégico 2018-2021 del TTF. Los indicadores se utilizan para hacer un seguimiento de los progresos alcanzados en seis de los objetivos estratégicos;
- el **nivel operacional** (4 indicadores) está relacionado con los cambios organizativos contemplados en el Plan Estratégico 2018-2021. Los indicadores permiten el seguimiento de los progresos realizados en el objetivo 7 relativo a la gobernanza del TTF.

Se seleccionó un número limitado de indicadores para cada objetivo estratégico (2 para cada objetivo, en promedio). Estos reflejan la orientación estratégica del TTF y apuntan a medir los resultados a lo largo del periodo 2018-2021. Este enfoque permite al TTF centrarse en el seguimiento de un grupo básico de indicadores durante el periodo de ejecución del Plan Estratégico.

Los mecanismos de presentación de informes que se pondrán en marcha (véase el capítulo F. 3, relativo a los mecanismos de presentación de informes) también se centrarán en el establecimiento de los procesos de seguimiento de dichos indicadores clave.



La mayoría de las metas indicadas en el marco de resultados son anuales, con excepción de los indicadores 6, 7, 8 y 16, en cuyos casos las metas son acumulativas (como se menciona en la última columna).

Los indicadores en cursiva están directa o indirectamente relacionados con las actividades emblemáticas del TTF:

- Iniciativa emblemática 1: "Fortalecimiento del foro de diálogo sobre políticas": **indicadores 13 y 14**

- Iniciativa emblemática 2: "Creación de una plataforma de conocimiento en línea sobre los docentes y la enseñanza": **indicadores 12 y 15**

- Iniciativa emblemática 3: "Aplicación experimental de la Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes": **indicadores 7 y 16**

La información sobre los 20 indicadores se presentará al Comité Directivo una vez al año. Los planes de acción anuales y las reuniones del Comité Directivo permitirán realizar un seguimiento más detallado y cualitativo de los resultados esperados.

NIVEL DE REPERCUSIÓN				
META 1: Aumentar la cantidad de docentes				
<i>Indicadores</i>	<i>Base de referencia</i>	<i>Meta</i>	<i>Medios de verificación</i>	<i>Comentarios e hipótesis</i>
1. Proporción alumnos/docentes cualificados, por nivel educativo	Por determinar	Por determinar	Base de datos del IEU	Indicador temático 38 para la meta 4.c de los ODS. La disponibilidad de datos mejorará con el tiempo gracias al proceso dirigido por el IEU.
2. Tasa de abandono de docentes, por nivel educativo	Por determinar	Por determinar	Base de datos del IEU	Indicador temático 42 para la meta 4.c de los ODS. Los datos desglosados por sexo se comunicarán cuando estén disponibles. La disponibilidad de datos mejorará con el tiempo gracias al proceso dirigido por el IEU.
META 2: Mejorar la calidad de los docentes				
<i>Indicadores</i>	<i>Base de referencia</i>	<i>Meta</i>	<i>Medios de verificación</i>	<i>Comentarios e hipótesis</i>
3. Proporción de docentes de educación a) preescolar, b) primaria, c) secundaria inferior y d) secundaria superior que ha recibido al menos la mínima formación docente organizada previa al empleo o en el empleo (por ejemplo, formación pedagógica) exigida para impartir enseñanza a cada nivel en un país determinado	Por determinar	Por determinar	Base de datos del IEU	Indicador mundial 4.c.1 para el ODS 4. Los datos desglosados por sexo se comunicarán cuando estén disponibles. La disponibilidad de datos mejorará con el tiempo gracias al proceso dirigido por el IEU.
4. Porcentaje de profesores cualificados con arreglo a las normas nacionales, por nivel de educación y tipo de institución	Por determinar	Por determinar	Base de datos del IEU	Indicador temático 37 para la meta 4.c de los ODS. Los datos desglosados por sexo se comunicarán cuando estén disponibles. La disponibilidad de datos mejorará con el tiempo gracias al proceso dirigido por el IEU.

NIVEL DE RESULTADOS

PROMOCIÓN

OBJETIVO 1: Aumentar el reconocimiento del papel crucial que desempeñan los docentes y la enseñanza en la consecución de las metas del ODS 4-Educación 2030 en los planos internacional, regional y nacional

Resultados esperados:

- 1.1. Integración adecuada en los documentos pertinentes de las dimensiones de la política docente establecidas en la agenda de los ODS, en particular la meta 4.c, relativa a los docentes
- 1.2. Cobertura adecuada de las dimensiones de la política docente, incluida la meta 4.c de los ODS, relativa a los docentes, en los foros, plataformas y eventos técnicos y políticos pertinentes
- 1.3. Creación y uso de materiales de apoyo multimedia y de una plataforma en línea sobre las dimensiones de la política docente
- 1.4. Búsqueda y establecimiento de alianzas estratégicas encaminadas a ampliar el alcance del TTF

Indicadores	Base de referencia	Meta	Medios de verificación	Comentarios e hipótesis
5. Número de publicaciones de pertinencia mundial o regional para el ODS 4-Educación 2030 en las que se reflejan una o más dimensiones de la política docente	2 (2017)	3 al año	Publicaciones compartidas en el sitio web del TTF y la plataforma de conocimiento en línea	Entre los documentos pertinentes para la promoción mundial se encuentran el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo y los documentos de antecedentes, el Informe sobre el Desarrollo Mundial y los informes y documentos estratégicos de la Alianza Mundial para la Educación. Las instituciones encargadas de dichas publicaciones están dispuestas a cooperar con el TTF y a hacer uso de su contribución.
6. Número de alianzas estratégicas aprobadas con un acuerdo formal	1	2018: 2 2021: 5	Aprobación por el Comité Directivo de un documento en el que se describen las condiciones de la alianza estratégica	Las metas son acumulativas. Cada vez hay más consenso en cuanto a la función de punto de referencia internacional que desempeña el TTF en asuntos relacionados con los docentes. Las nuevas iniciativas internacionales crean sinergias con el TTF.

OBJETIVO 2: Instar a los gobiernos y otras partes interesadas a participar en el diálogo social, y facultarlos para ello, a fin de formular y aplicar estrategias y políticas docentes globales y eficaces en los planes nacionales de educación

Resultados esperados:

- 2.1. Consideración adecuada de las dimensiones de la política docente en los procesos de adopción de decisiones y en el diálogo social entre partes interesadas, incluidos gobiernos, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y docentes
- 2.2. Integración destacada de las dimensiones de la política docente en el desarrollo, la aplicación y la revisión de los planes nacionales de educación, en particular entre los grupos locales de educación o mecanismos similares, y reflejo de estas en las políticas y leyes nacionales
- 2.3. Establecimiento de un sistema de presentación de informes sobre los procesos del diálogo social a nivel internacional, regional y nacional y facilitación de la contribución de los coordinadores

Indicadores	Base de referencia	Meta	Medios de verificación	Comentarios e hipótesis
7. Número de nuevos países que participan en el proceso de una revisión global de la política docente	4 (2017)	2018-2021 : 2	Mecanismo de presentación de informes del TTF: compilación de datos por la Secretaría sobre la base de los informes de los coordinadores	Las metas son anuales. Para que una revisión sea global, se deben abordar por lo menos 7 de las 9 dimensiones de la política docente. Elaboración de un mecanismo específico de presentación de informes en consonancia con la orientación estratégica del Plan Estratégico 2018-2021 (véase el capítulo F).

Indicadores	Base de referencia	Meta	Medios de verificación	Comentarios e hipótesis
8. Número de países en los que las organizaciones de docentes y otras partes interesadas pertinentes participan en un diálogo social estructurado	La base de referencia debe investigarse	2018: la base de referencia debe investigarse 2019: por determinar 2020: por determinar 2021: por determinar	Mecanismo de presentación de informes del TTF: compilación de datos por la Secretaría sobre la base de los informes de los coordinadores	Las metas son acumulativas. Las metas se establecerán tras el análisis de la base de referencia. Elaboración de un mecanismo específico de presentación de informes en consonancia con la orientación estratégica del Plan Estratégico 2018-2021 (véase el capítulo F).

CREACIÓN E INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS

OBJETIVO 3: Determinar las principales lagunas de conocimiento y encargar investigaciones que sirvan para fundamentar las políticas, la legislación, las prácticas y la gobernanza en el ámbito docente

Resultados esperados:

- 3.1. Elaboración y disponibilidad de varios estudios e informes de investigación sobre los déficits de conocimiento determinados
- 3.2. Elaboración y puesta a disposición de los países miembros y las organizaciones pertinentes de directrices globales sobre las normas relativas a la enseñanza profesional y la evaluación de los docentes

Indicadores	Base de referencia	Meta	Medios de verificación	Comentarios e hipótesis
9. Número de nuevos estudios e informes de investigación difundidos a través del sitio web del TTF y de la plataforma de conocimiento en línea y presentados en el foro de diálogo sobre políticas sobre la base de los déficits de investigación determinados	0	2018: determinar los déficits de investigación 2019: 1 2020: 2 2021: 2	Publicación de los estudios e informes en el sitio web del TTF y en la plataforma de conocimiento en línea	Se dispone de la financiación y de los expertos para realizar nuevos trabajos de investigación que serán supervisados por el TTF.
10. Elaboración de directrices sobre las normas profesionales relativas a la enseñanza	-	2019: Directrices finalizadas	Publicación de las directrices en el sitio web del TTF y en la plataforma de conocimiento en línea	Creación de un grupo de expertos encargado de elaborar las directrices mediante un proceso colaborativo.

OBJETIVO 4: Fortalecer el seguimiento de la situación de los docentes y de la enseñanza con respecto a la consecución de la meta 4.c de los ODS y las metas de la agenda Educación 2030

Resultados esperados:

- 4.1. Facilitación del diálogo con el Instituto de Estadística de la UNESCO y otras instituciones pertinentes sobre el seguimiento de la meta 4.c de los ODS relativa a los docentes
- 4.2. Elaboración, puesta a disposición de los países miembros y las organizaciones pertinentes, y uso por parte de estos de una matriz para realizar el seguimiento de la aplicación de las políticas docentes

Indicadores	Base de referencia	Meta	Medios de verificación	Comentarios e hipótesis
11. Publicación de una matriz para realizar el seguimiento de la aplicación de las políticas docentes	-	2018: Elaboración de la matriz 2019-2021: Actualización anual	Publicación de la matriz en el sitio web del TTF y en la plataforma de conocimiento en línea	Colaboración efectiva con otras organizaciones encargadas del seguimiento del ODS 4.

OBJETIVO 5: Facilitar el intercambio de conocimientos, competencias especializadas y experiencias sobre las dimensiones clave de la profesión docente

Resultados esperados:

- 5.1. Intercambio de experiencias relativas al uso de la Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes y de otras herramientas pertinentes, y examen y revisión de la Guía
- 5.2. Creación, actualización y mantenimiento de una plataforma de información profesional y gestión del conocimiento en el sitio web del TTF (que incluya investigaciones, expertos, guías y herramientas)
- 5.3. Creación y uso de materiales de apoyo multimedia y de una plataforma en línea para el intercambio de conocimientos, competencias especializadas y experiencias sobre las dimensiones clave de la profesión docente
- 5.4. Organización de foros mundiales y regionales de diálogo sobre políticas en los que se aborden temas y necesidades pertinentes para los países

Indicadores	Base de referencia	Meta	Medios de verificación	Comentarios e hipótesis
12. Número de publicaciones pertinentes disponibles en la plataforma de conocimiento en línea	-	Por determinar	Publicaciones disponibles en la plataforma de conocimiento en línea	Se elaborarán criterios para determinar las publicaciones "pertinentes". Se definirán las metas durante el año siguiente a la creación de la plataforma. Elaboración y funcionamiento correcto de la plataforma de conocimiento en línea durante la primera fase del Plan Estratégico.
13. Número de foros de diálogo sobre políticas y eventos regionales o nacionales conexos organizados por año	1 (2017)	2018: 2 2019: 2 2020: 3 2021: 3	Informes del foro de diálogo sobre políticas y del mecanismo de presentación de informes del TTF, incluidas las contribuciones de los coordinadores	Los coordinadores del TTF trabajan activamente para ampliar las repercusiones del foro de diálogo sobre políticas a nivel nacional y regional compartiendo información y organizando eventos. Elaboración de un mecanismo específico de presentación de informes en consonancia con la orientación estratégica del Plan Estratégico 2018-2021 (véase el capítulo F).
14. Número de publicaciones o eventos organizados por los grupos de trabajo temáticos en relación con el foro de diálogo sobre políticas	1 por grupo de trabajo temático (2016)	2018: 2 2019: 2 2020: 3 2021: 3	Informes de publicaciones o actas de eventos en el sitio web del TTF y en la plataforma de conocimiento en línea	Institucionalización y estructuración de los grupos de trabajo temáticos en torno a un mandato.

APOYO Y COMPROMISO DE LOS PAÍSES**OBJETIVO 6: Facilitar el apoyo a los países que soliciten asistencia técnica en el ámbito de los docentes y la enseñanza**

Resultados esperados:

- 6.1. Creación y utilización de materiales de apoyo multimedia y de una plataforma en línea para facilitar el apoyo a los países
- 6.2. Apoyo al componente docente de los planes de los sectores nacionales de educación sobre la base del Marco de Acción Educación 2030 y de la utilización de la Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes y otras herramientas
- 6.3. Contribución a eventos, plataformas y actividades de creación de redes con miras a promover la cooperación Sur-Sur, Norte-Norte y Norte-Sur
- 6.4. Establecimiento de mecanismos institucionalizados de diálogo social con miras a promover la profesión docente
- 6.5. Contribución activa de los miembros del TTF a los mecanismos de consulta, coordinación y colaboración, incluidos los grupos locales de educación

Indicadores	Base de referencia	Meta	Medios de verificación	Comentarios e hipótesis
15. Número de conexiones únicas de los países miembros del TTF en la plataforma de conocimiento en línea	-	Por determinar	Mecanismo de presentación de informes del TTF	Elaboración y funcionamiento correcto de la plataforma de conocimiento en línea durante la primera fase del Plan Estratégico. Elaboración de un mecanismo específico de presentación de informes en consonancia con la orientación estratégica del Plan Estratégico 2018-2021 (véase el capítulo F).

Indicadores	Base de referencia	Meta	Medios de verificación	Comentarios e hipótesis
16. Número de países que aplican a título experimental la Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes	4	2018: 6 2019: 8 2020: 10 2021: 12	Mecanismos de presentación de informes del TTF: compilación de datos por la Secretaría sobre la base de los informes de los coordinadores	Las metas son acumulativas. Elaboración de un mecanismo específico de presentación de informes en consonancia con la orientación estratégica del Plan Estratégico 2018-2021 (véase el capítulo F).

NIVEL OPERACIONAL

OBJETIVO 7: Fortalecer la gobernanza del TTF

Resultados esperados:

- 7.1. Redefinición de la función de los coordinadores
- 7.2. Fortalecimiento de los mecanismos de presentación de informes
- 7.3. Funcionamiento pleno de la Secretaría del TTF
- 7.4. Aprobación de una estrategia de comunicación y promoción
- 7.5. Aprobación de una estrategia de movilización de recursos

Indicadores	Base de referencia	Meta	Medios de verificación	Comentarios e hipótesis
17. Aprobación por todos los miembros del nuevo mandato, incluidas las funciones y responsabilidades detalladas de los coordinadores	-	2018: Aprobación por el Comité Directivo	Actas del Comité Directivo	Compromiso constante de los coordinadores a lo largo del tiempo.
18. Establecimiento de procesos y modelos para la presentación de informes	0	2018: Aprobación por el Comité Directivo	Actas del Comité Directivo	Compromiso de todos los miembros del TTF para mejorar los sistemas de presentación de informes.
19. Aprobación por el Comité Directivo de una estrategia de comunicación y promoción	0	2018: Aprobación por el Comité Directivo	Actas del Comité Directivo	Compromiso de todos los miembros del TTF para mejorar la comunicación y la promoción.
20. Aprobación por el Comité Directivo de una estrategia de movilización de recursos	0	2018: Aprobación por el Comité Directivo	Actas del Comité Directivo	Compromiso de todos los miembros del TTF para mejorar la movilización de recursos.

Anexo 2. Proyecto de descripción de las funciones y responsabilidades de los coordinadores

Coordinadores reactivos y dinámicos para un Equipo especial sobre docentes maduro, eficaz y eficiente

1. Cada uno de los miembros del TTF, ya sea un país o una organización, es representado en el Equipo por un coordinador principal y dos coordinadores adjuntos⁷, cuya candidatura es presentada por una autoridad especial⁸. Dicha autoridad comunica a la Secretaría los nombres y la información de contacto de los coordinadores. En la medida de lo posible, se debe tener en cuenta la representación equilibrada de géneros en el nombramiento de los tres coordinadores.
2. La autoridad que presenta la candidatura comunica a la Secretaría cualquier cambio en la composición de la representación del país u organización y en la situación de los coordinadores. Una vez al año, la Secretaría actualiza la lista y la información de contacto de los coordinadores.
3. Los coordinadores son la interfaz entre el país u organización miembro y la Secretaría del TTF y otras estructuras. Como tal, deben estar familiarizados e interactuar con las principales partes interesadas del ámbito docente en el país u organización, incluidos los departamentos del Ministerio de Educación, otros sectores gubernamentales, organizaciones de docentes, redes de formación e investigación docente, organizaciones de la sociedad civil, la oficina de la UNESCO en el país en cuestión, los grupos de asociados para el desarrollo (grupos locales de educación, según proceda) y las estructuras nacionales dedicadas a la consecución del ODS 4-Educación 2030.
4. Los coordinadores establecen y mantienen una relación estrecha con los representantes nacionales y regionales ante el Comité de Dirección ODS-Educación 2030 y los grupos de trabajo conexos, e informan a la red del TTF sobre los eventos, prioridades, iniciativas y asuntos relacionados con los docentes que el TTF deba tener en cuenta.
5. Además, los coordinadores de las organizaciones deben compartir información sobre el TTF con sus departamentos pertinentes en sus sedes y estructuras descentralizadas. Estos también están en contacto con sus regiones y coaliciones representadas en el Comité de Dirección ODS-Educación 2030 y en los grupos de trabajo conexos a fin de velar por un intercambio de información bidireccional sobre asuntos relacionados con los docentes y la promoción del TTF.
6. Los coordinadores completan y actualizan la información sobre los miembros utilizando los modelos proporcionados por la Secretaría. Además, recopilan cualquier otra información sobre el país o la organización que convenga difundir a través de la plataforma de conocimiento del TTF. Preparan informes regulares sobre las actividades del TTF que comparten con la autoridad que presentó su candidatura y las partes interesadas del ámbito docente, según proceda.
7. Los coordinadores participan en la reunión anual del TTF y en los foros de diálogo sobre políticas y hacen arreglos administrativos con anticipación a fin de obtener los recursos presupuestarios a tal efecto. Participan asimismo, o promueven la participación de agentes nacionales, en foros en línea organizados por el TTF o sus asociados.
8. Contribuyen a las actividades de los grupos regionales y participan, o promueven la participación de los interesados nacionales pertinentes, en los grupos de trabajo temáticos, según proceda. Transmiten las decisiones del Comité Directivo del TTF y las decisiones adoptadas en las reuniones del Equipo, así como las recomendaciones formuladas en los foros de diálogo sobre políticas, a sus superiores, homólogos y otros interesados nacionales. También facilitan las actividades de aplicación y seguimiento a nivel nacional, y apoyan a los coordinadores regionales y a la Secretaría para que hagan lo propio a escala regional y mundial.
9. Asumen responsabilidades de forma voluntaria, entre ellas la gestión de la candidatura de su país u organización para ocupar los puestos correspondientes a su región en el Comité Directivo del TTF.
10. Contribuyen a los esfuerzos de movilización de recursos del TTF buscando posibles fuentes de financiación a nivel nacional (tanto públicas como privadas) y otras oportunidades para establecer alianzas que favorezcan el avance de los programas del TTF.

7 En la medida de lo posible, los tres coordinadores deben provenir de diversas entidades a fin de garantizar una mayor apropiación institucional por parte de los principales interesados oficiales.

8 Es importante que no sean los propios coordinadores quienes presenten sus candidaturas. En el caso de los países, es conveniente que las comisiones nacionales para la UNESCO envíen las candidaturas, ya que estas tienen un contacto directo con los Ministerios pertinentes y han demostrado su eficacia velando por la comunicación entre la Secretaría y los países. En lo que respecta a las organizaciones, debería establecerse un proceso para escoger a los coordinadores, que representarán la posición oficial de la organización y no sus propias opiniones.

- 11.** Cuando un miembro del TTF pasa a formar parte del Comité Directivo, sus coordinadores asumen las siguientes responsabilidades adicionales como representantes de su región en el Comité Directivo (véase la composición del Comité Directivo en el mandato del TTF):
- a.** consultar a los miembros del TTF de su región sobre asuntos que se debatirán en el Comité Directivo, reunir contribuciones para la adopción de decisiones colectiva del Comité, y transmitir las decisiones y los documentos del Comité Directivo a todos los miembros de su región;
 - b.** contribuir activamente a la revisión de documentos estratégicos, declaraciones e informes; y proporcionar información a los copresidentes y a la Secretaría de manera oportuna;
 - c.** en el caso de los coordinadores regionales, coordinar las actividades de los grupos regionales entre dos reuniones anuales y los foros de diálogo sobre políticas, e informar a los demás miembros del Comité Directivo sobre las acciones y las actividades de seguimiento emprendidas en su región;
 - d.** establecer y mantener una relación estrecha con representantes nacionales y regionales ante el Comité de Dirección ODS-Educación 2030 y los grupos de trabajo conexos, e informar a la red del TTF sobre los eventos, prioridades e iniciativas regionales en relación con los docentes; además de participar en las consultas regionales sobre plataformas relacionadas con el ODS 4 u otras plataformas regionales relacionadas con los docentes, o poner las competencias especializadas del TTF al servicio de estas;
 - e.** secundar a los copresidentes y a la Secretaría en cualquier representación a nivel regional o mundial.



**Equipo Especial
Internacional sobre
Docentes para
Educación 2030**

Equipo especial internacional sobre docentes para Educación 2030

Plan Estratégico 2018-2021

El Equipo especial internacional sobre docentes para Educación 2030, denominado también Equipo especial sobre docentes (TTF), fue creado en 2008. Anteriormente, era conocido como el Equipo internacional de trabajo sobre “Docentes para la Educación para Todos”. Su nuevo nombre refleja la adaptación de la labor del Equipo de trabajo sobre docentes a los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por las Naciones Unidas en septiembre de 2015, y en particular al ODS 4, el objetivo encaminado a “garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”.

El Equipo especial sobre docentes es una alianza mundial voluntaria. Como tal, no representa la voz de una organización, sino que es una asociación independiente en la que participan gobiernos, organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales, organismos internacionales de desarrollo, organizaciones de la sociedad civil y del sector privado, y organismos de las Naciones Unidas que trabajan de consuno en cuestiones y temas relativos a los docentes.

El Equipo especial sobre docentes se ha centrado esencialmente en reducir el “déficit de docentes”. De hecho, según una investigación realizada en 2016 por el Instituto de Estadística de la UNESCO, se necesitan 69 millones de docentes para alcanzar las metas establecidas en el ODS 4. La piedra angular para lograr el ODS 4 es proporcionar un número adecuado de docentes debidamente capacitados. Este objetivo se reforzó aún más con la meta 4.c de los ODS relativa a los docentes, a saber: “de aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo”. El Equipo especial sobre docentes se centra en ayudar a sus Estados Miembros y a la comunidad educativa mundial a lograr la meta 4.c y a supervisar sus avances.