

Taller sobre implementación de políticas docentes

Coordinado por Monserrat Creamer

Durante los talleres del Foro Regional de Política Educativa –titulado «Cómo enfrentar la crisis de aprendizajes en América Latina y el Caribe»–, representantes de los ministerios de educación de la región, de organismos internacionales y regionales, y otros actores del sistema educativo trabajaron de manera articulada y participativa en torno a cuatro ejes: políticas curriculares, evaluación de aprendizajes, políticas docentes y políticas digitales. Como resultado, se identificaron desafíos y recomendaciones para abordar la crisis de aprendizajes. Este documento reúne los principales puntos destacados en torno a políticas docentes.

DESAFÍOS

Desempeño docente

- 1) Limitaciones de la formación inicial y continua. Es necesario una formación inicial que considere el contexto de práctica y que aborde el aprendizaje, la evaluación y el conocimiento de estudiantes; involucrando a las instituciones de formación docente en las comunidades locales.
- 2) Formación a equipos docentes del futuro, integrando las innovaciones y las perspectivas de la ciudadanía con una mirada sistémica y con bases sólidas en las disciplinas esenciales (lengua, matemáticas, ciencias).
- 3) Mayor inversión en formación docente con base en normas y estándares establecidos con perspectiva de género, diversidad e inclusión.
- 4) Insuficiente valor a la carrera docente, salarios reducidos y falta de compromiso de nuevos perfiles de educadores para cubrir la demanda de profesionales calificados y con vocación, sobre todo de especialistas, en diferentes regiones

(en especial, las más aisladas y las rurales con dificultades de alojamiento y de condiciones de vida).

5) Carencia de criterios nacionales uniformes para el nombramiento de docentes y basados en sus méritos (en años de experiencia, en la presión de los consejos escolares o en la interferencia política, que afectan el desempeño docente y la continuidad del empleo).

6) Actualización de la profesión docente y acceso ilimitado en la carrera profesional (movilidad ascendente), con información y lineamientos de conducta claros, una vez instalados en sus cargos.

7) Disminución de la carga administrativa y tareas, para fortalecer estrategias de acompañamiento pedagógico y evitar la deserción en los primeros años de la carrera.

8) Integración de la cultura de la evaluación del desempeño docente a las políticas de desarrollo profesional, para que los equipos docentes no tengan una visión punitiva y se apropien de su proceso de evaluación y autoevaluación.

9) Revisión de la cultura de la supervisión, asociada a la inspección y fiscalización de cuestiones burocráticas, hacia el acompañamiento pedagógico.

Articulación

10) Falta de sinergias entre las políticas docentes y las de bienestar emocional, salud, seguridad, financieras, entre otras.

11) Insuficiente trabajo de interacción e involucramiento entre diferentes niveles y actores del sector educativo, a través de redes, intercambio de pares, y otros.

Contexto

12) Las condiciones de trabajo y de infraestructura inclusiva (instalaciones, recursos educativos y mobiliario) son insuficientes como lugares seguros y propicios para la labor pedagógica y escolar.

Sostenibilidad

13) Falta de financiamiento para políticas y estrategias educativas efectivas.

14) Escasez de políticas docentes contextualizadas, basadas en la autonomía escolar y el diagnóstico de necesidades de estudiantes y que contemplen diferentes actores involucrados.

RECOMENDACIONES

1) Establecer y monitorear estándares en la formación inicial y continua para homologar calidad, acreditar y certificar docentes, facilitar la culminación de sus estudios y conformar redes de formación para la construcción de conocimiento colectivo.

2) Formar con base en habilidades blandas, para adaptación al cambio y al futuro, con valoración de la diversidad, enfoque de género e inclusión.

3) Actualizar los currículos y la formación docente, de acuerdo con necesidades áulicas, a través de espacios participativos, técnicos y dialógicos con diversos actores de la comunidad educativa.

4) Ofrecer más formatos híbridos de mayor alcance y con el respectivo seguimiento en la implementación de cursos de formación continua en las diversas modalidades; mediante acompañamiento pedagógico y formación situada, enfatizando en docentes noveles y en espacios rurales, vulnerables y de alto riesgo.

5) Asegurar la continuidad de la formación después del grado, para que la falta de actualización académica no restrinja el impacto de políticas de nuevas visiones e innovaciones en la enseñanza.

6) Ejercitar en estrategias de salud mental, y su acompañamiento, a equipos docentes y directivos.

7) Priorizar la formación docente continua –mediante convenios con universidades– para ampliar y mejorar la oferta (formación entre pares, asesorías, intercambios).

8) Promover el trabajo comunitario en la formación docente y dejar margen en el currículo para el trabajo situado de formación.

9) Fortalecer el escalafón y la valoración a docentes con base en requisitos mínimos para la armonización de los criterios de selección, de acuerdo con sus méritos.

10) Responder a necesidades específicas, tales como educación en lenguas ancestrales, necesidades especiales, lugares remotos, población vulnerable.

11) Implementar estándares de enseñanza y provisión de incentivos para atraer a docentes a trabajar en zonas remotas del país con mejores condiciones de trabajo, de infraestructura escolar y habitación docente.

12) Realizar ejercicios participativos y consultivos con docentes y actores del sistema educativo para proponer transformaciones curriculares: espacios efectivos de escucha y espacios técnicos para conocer sus intereses y necesidades.

13) Adelantar procesos y estrategias para llevar a las aulas lo aprendido por cada docente en sus capacitaciones. Quien acompaña debe establecer confianza, valorar y comprender el saber docente y plantear retos a su práctica. Estos retos pueden basarse en cómo trabajar por proyectos y en aquellas estrategias pedagógicas que resultan coherentes con los procesos de construcción de aprendizaje de manera activa y significativa.

14) Generar mecanismos de seguimiento y apoyo para facilitar la adecuada aplicación de las normas y flexibilizar la carga administrativa, para que docentes puedan dedicarse, mayormente, a la parte pedagógica.

15) Asegurar una estructura y canales adecuados para la gestión las quejas, la resolución de conflictos y el cumplimiento del código de conducta docente, para proteger a estudiantes y a docentes de cualquier abuso.

16) Retroalimentar para mejorar las prácticas áulicas y focalizar estrategias.

17) Armonizar los criterios de evaluación para reconocer a docentes formados y con base en logros educativos (como mejora salarial, intercambios, becas, bonos).

18) Fortalecer la formación de equipos directivos y el liderazgo educativo.

19) Promocionar intercambios, becas y movilidad internacional, con base en evaluación del desempeño profesional y logros educativos con indicadores pertinentes a las habilidades requeridas en sus funciones.

20) Acompañar, de manera sostenida, la práctica docente a la vista de los resultados de la evaluación docente y articular la evaluación con formación, mejora de los aprendizajes y mejora laboral.

21) Sistematizar, de acuerdo con estándares, la evaluación de la formación y el desempeño docente incorporando reconocimientos a las buenas prácticas en el aula, para así, contar con experiencias efectivas como referencias para disminuir la resistencia al cambio de otros docentes.

Articulación

22) Fortalecer la sinergia entre las políticas educativas y otros sectores del gobierno y sociedad civil en su articulación sistémica (salud integral, finanzas, tecnologías, producción, emprendimiento, etc.).

23) Compatibilizar los planes de estudios de los diferentes niveles educativos. Complementariamente, fortalecer la articulación en los niveles de formación docente.

24) Establecer modelos de gestión para fortalecer los vínculos y la alianza entre la familia y la escuela para mayor valoración mutua y logros educativos, frente al rol que desempeñan en la formación de las infancias.

25) Impulsar campañas de comunicación que revaloricen la carrera docente, para mejorar la comunicación empática y efectiva del docente con otros actores del sistema (supervisión, autoridades, familias, academia).

Contexto

26) Generar e implementar políticas y estrategias flexibles contextualizadas y focalizadas (con roles, funciones y expectativas claramente definidos de cada uno de los actores clave).

27) Fomentar la formación docente basada en trabajo comunitario y con prácticas en contextos reales.

28) Abrir ofertas especializadas para atender comunidades con necesidades específicas.

29) Propiciar mejores condiciones de trabajo y de infraestructura inclusiva, para contar con lugares seguros y propicios para la labor pedagógica y escolar.

Sostenibilidad

30) Garantizar capital financiero –asignado mediante acuerdo de las partes involucradas e interesadas y la creación de mecanismos de financiación–.

31) Monitorear y evaluar el impacto en la implementación de políticas para su financiamiento y continuidad; y así, conseguir que sean sostenibles y que no dependan de intereses políticos.

32) Dialogar y discutir ampliamente las políticas educativas, no solo entre quienes se desempeñan como responsables de la política educativa y quienes representan al magisterio, sino también entre otros actores clave, para generar consenso social acerca de la docencia y la educación.

