



El modelo de formación de la RedLEI y las brechas de Desarrollo Profesional Docente en Centroamérica

26-04-2021



El cambio de paradigma en El Salvador: una necesaria deconstrucción del desarrollo profesional docente

MSC. Carolina Bodewig



HISTORIA DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN EL SALVADOR

1858-1920 (+-)

Empirismo

1858-1968

Escuelas Normales

- Fuerte énfasis en el compromiso de la persona docente con la comunidad
- Debilitamiento en las dimensiones disciplinares

1968-1980

Escuela Ciudad Normal

- Proceso de selección exigente
- Diálogo entre demanda y oferta de docentes
- Tiempo completo
- Práctica profunda
- Infraestructura adecuada para el aprendizaje

1980-1994

Institutos tecnológicos y universidades

- Desregulación de formación
- Desempleo docente
- Pérdida de recurso humano e infraestructura adecuada
- Perfil docente tecnificado
- Tratamiento academicista del aprendizaje

1994-1995

Piloto de formación docente nacional

- Selección de 7 de 32 universidades formar docentes
- Marcos legales que responden a la desorganización y desregulación






¿Dónde estamos ahora?: Estado actual de la formación inicial docente en El Salvador





1. ¿Qué estamos entendiendo en este espacio por Formación Inicial Docente en El Salvador?

El conjunto de procesos académicos (enseñanza, aprendizaje e investigación) insertos en soportes institucionales que tiene como objetivo específico preparar para la enseñanza, esto significa preparar para el diseño y manejo de contextos de aprendizaje, en función del desarrollo personal, social y el aprendizaje específico de los futuros alumnos, como también aprender y reaprender, personal y colectivamente, a lo largo del ejercicio docente. (Quiñonez, Argueta y Paz, 2018: p.25 citando a Ávalos y Matus, 2010).



1. Marco para comprender la formación docente



Fuente: Quiñonez, Argueta y Paz (2018, p. 14)



2. Administración

Carrera regulada por la Ley de la Carrera Docente que establece las relaciones del Estado con las instituciones formadoras tanto públicas como privadas

Estas carreras tienen una regulación estatal, a diferencia de otras, en cuanto al ingreso, planes de estudio, prácticas y pruebas que habilitan para acceder al escalafón docente






3. Criterios y proceso de selección

Los procesos y criterios de selección para ingresar a la formación inicial docente han sido bastante inconsistentes, desatendidos por el MINED y carentes del rigor necesario

Actualmente, además de los resultados de la Prueba de Aprendizaje y Aptitudes para Egresados de Educación Media (PAES), una prueba psicológica y una entrevista, no hay mayores requisitos de ingreso.

Cuellar (2015), plantea que aunque no hay evidencia suficiente para concluir que los aspirantes no son los de más alto desempeño o que no provienen del tercio más alto de su generación,, la carrera docente es poco atractiva en general, debido a la poca valoración social que tiene la profesión, los bajos salarios y el poco crecimiento profesional que ofrece.



3. Criterios y proceso de selección



El problema de la oferta y la demanda

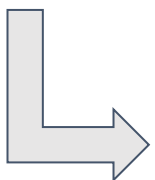
No hay vinculación entre el proceso de selección del aspirante a ser docente y la demanda existente en el sistema, creando una **sobreoferta y desempleo** que debilita la valoración de la carrera

4. Enfoques, contenidos y metodologías

Prescrito versus implementado

Espera que el y la futura docente dominen competencias en las áreas de *“pedagogía, didáctica, ciencia, investigación, evaluación, gestión y administración educativa, a través de procesos educativos integrales y multidisciplinares fundamentados en la reflexión crítica sobre la realidad”*.

Para cada una de las asignaturas el plan de formación inicial docente brinda, desde lo prescrito, orientaciones metodológicas, considerando la naturaleza de las asignaturas, sus contenidos y sus nociones básicas.



No se **aplican** según las orientaciones en el 100% de los casos y no hay procesos de acompañamiento a docentes formadores para hacer estas revisiones y ajustes en la práctica

4. Enfoques, contenidos y metodologías

Un plan de estudios desactualizado. Desde el año 1997, donde se lanzó el plan nacional de formación inicial docente, solo se ha hecho una actualización curricular en 2012.

Fuerte énfasis en la mirada disciplinar más que en la pedagógica.



5. Tiempo para práctica durante la formación inicial docente

En lo **prescrito**, la práctica docente se reconoce como una actividad fundamental y necesaria para la formación inicial docente. Se plantea que en el desarrollo metodológico de cada asignatura que compone el pensum se debe dedicar **el 40% del tiempo a la práctica**, es decir, **32 horas prácticas** y 48 horas teóricas, dando un total de 80 horas para el desarrollo de cada asignatura

En lo **implementado** las 32 horas de práctica no se cumplen, no hay mecanismos para verificar cómo se cumplen. Por ejemplo, en las modalidades semipresenciales que imparten algunas IES, solo hay disponibles 20 horas presenciales y el resto a través del aula virtual.

5. Tiempo para práctica durante la formación inicial docente



El programa de estudios establece **dos materias de práctica docente**, en el tercer y último año de formación. Esto evidencia que el docente o la docente en formación tiene pocos momentos de práctica en un aula y en la carrera en general. Cuando sí tienen estos espacios para practicar, las experiencias son poco sistemáticas y con poco acompañamiento de parte de sus docentes formadores.

6. Formadores/as de docentes

DESAFÍOS de las y los formadores de de docentes : desde lo prescrito en los planes de formación inicial docente hasta las condiciones laborales y de desarrollo profesional; elementos que influyen en su quehacer formando a futuros docentes.

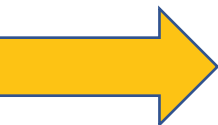
Desde lo **prescrito** se establece que el docente formador debe contar con amplia formación y experiencia en la especialidad que va a impartir, grado mínimo de licenciatura y conocimientos y habilidades básicas para impartir cursos semipresenciales y manejo de recursos electrónicos y virtuales.

En la **práctica**, no todos los docentes formadores de una institución formadora cuentan con tanta experiencia en su especialidad.

DESAFÍOS de las y los formadores de docentes en sus condiciones laborales y de desarrollo profesional

Precarización de salarios y condiciones laborales y de vida de las y los formadores de docentes

17% de los formadores encuestados para este estudio expresaron ganar USD500.00 o menos, quienes en su gran mayoría viven con más de dos personas a quienes mantienen



Buscan más de un trabajo y experimentan sobrecarga laboral

Afecta la calidad de su trabajo: disponibilidad de tiempo para preparar y planificar clases, reflexionar y analizar su propia práctica, para hacer trabajo colegiado con sus pares, para construir y gestionar conocimiento propio de su especialidad


Afecta la capacidad para participar de otros espacios donde puedan desarrollar su función pedagógica, espacios de construcción de la profesión: investigación, trabajo colegiado y menos sobre la observación de la profesión docente:

- 51.7 % de los formadores de docentes nunca ha elaborado ninguna investigación educativa
- 11.1 % ha elaborado más de cinco investigaciones
- En lo referente a la pertenencia a redes académicas y asociaciones profesionales, solo el 17.8 % informaron ser parte de alguna



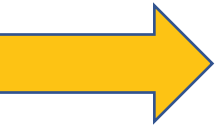
6. Formadores/as de docentes

¿El tiempo y los espacios que tienen disponibles les están permitiendo actualizarse, participar de espacios de desarrollo profesional, conversaciones con otros u otras para construir conocimiento, para desarrollar innovaciones o para lanzar preguntas para sus respectivas áreas?



7. Ausencia de un programa de acompañamiento para las y los nuevos docentes como introducción al servicio educativo

El docente recién graduado, una vez contratado, se enfrenta a la situación de que, durante tres años ha recibido teoría y realizado prácticas docentes, pero realmente no conoce la realidad cotidiana de las escuelas.



Aislamiento e individualismo que caracteriza a la profesión. (Bolivar, 2010)

Se aleja de la posibilidad de construir esquemas de trabajo colaborativo y horizontales entre pares docentes. (Vezub, 2010)

**¿Hacia dónde
seguir?**





<p>Plan de formación actualizado y aumento del tiempo de formación</p>	<p>Diseñar un plan de formación equilibrado entre lo académico, el desarrollo de habilidades pedagógicas y las habilidades blandas y de convivencia, priorizando el modelaje y acompañamiento en el desarrollo de dichas habilidades.</p> <p>Aumentar el número de años de formación inicial a cinco años, profundizando en la práctica y reflexión docente</p> <p>Cumplir con un proceso de actualización del plan cada cinco años, con participación amplia de docentes, directores, etc.</p> <p>Preparar incentivos y encuentros anuales entre las instituciones formadoras para compartir procesos de innovación en las prácticas docentes, estrategias metodológicas y contenidos de la Formación inicial docente que cada una desarrolla.</p> <p>Revisar y dar seguimiento al perfil de formadores de docentes y los modelos pedagógicos que se utilizan en la formación inicial.</p>
<p>Proceso de selección más exigente y vinculado con la oferta y la demanda</p>	<p>Planificar el ingreso a las carreras docentes de acuerdo con las proyecciones del sistema educativo, en cuanto a necesidades reales de número de docentes por especialidad.</p> <p>Fortalecer el proceso de selección con criterios adecuados según la especialidad de ingreso y equilibrar el número de nuevos estudiantes en cada año, en proporción a la demanda del sistema educativo.</p> <p>Crear nuevas carreras docentes según las especialidades que requieren las renovaciones curriculares.</p>



El perfil del formador de docentes debe ser definido y especializado

Definir un perfil de formador de docentes como un mediador del proceso, con conocimientos disciplinares y metodológicos, capaz de comprender la práctica docente.

Asegurar que el formador de docentes cuente con experiencia docente y capacidad de generar experiencias de aprendizaje, y no solo un “experto” en contenido.

Programa de acompañamiento y mentoría para docentes nuevo

Diseñar un proceso para que docentes más experimentados acompañen a las y los nuevos docentes con el objetivo de apoyarlos en su transición entre la formación inicial y la realidad del sistema educativo.

Diseñar incentivos para los docentes experimentados que acompañen a los docentes noveles.

Promover el trabajo colaborativo y reflexivo en los espacios de acompañamiento.

Actualización de procesos y criterios de asignación de plazas

Revisar los criterios de asignación de plazas, dando prioridad a aspectos que fortalezcan la calidad de la educación a nivel de centro educativo.

Revisar la aplicación del requisito de antigüedad para la asignación de plazas públicas y sustituirlo por el de idoneidad y mérito.

Incluir criterios adicionales de asignación, por ejemplo, la formación actualizada comprobable y/o experiencia en el sector privado si están aplicando por primera vez a una plaza oficial

Modificar la composición del Tribunal Calificador de la Carrera Docente: más pluralidad y menos intereses partidarios. La asignación de plazas es criticada por los profesores y hay poca confianza, por lo que se podría avanzar en un modelo de asignación de plazas más participativo




La reforma de la formación docente en Honduras: un estado de la situación actual

Dr. Ricardo Morales





Introducción

- Cambio de sentidos y de prácticas (Weinstein, 2014).
 - Las políticas docentes objeto de atención social y disputa política.
 - Creencia que el docente es el factor clave para el logro de una calidad educativa medible.
 - Investigaciones para reforzar esta hipótesis
- 


Esta ponencia analiza:



- **Primero:** el contexto socioeducativo.
- **Segundo:** Las condiciones para una enseñanza efectiva;
- **Tercero:** la gestión del sistema educativo.
- Desafíos que deben enfrentar las políticas docentes para alcanzar los propósitos de la reforma.



Contexto socioeducativo

- Mayor rezago en comparación regional.
 - Analfabetismo 12% de la población mayor de 15 años (INE, 2016).
 - Escolaridad promedio de la población mayor de 25 se estima en 7.4 años (INE, 2016).
 - Desigualdad social se refleja en el sistema educativo.
- 



- La brecha de seis años escolaridad entre ricos y pobres.
- Cerca del 75% de los niños de 12 años que abandonan la escuela pertenecen a los quintiles de menor ingreso.
- El origen social de las personas determina el éxito o el fracaso escolar.
- Colegios Magisteriales conformaron el grupo de presión social mejor organizado del país.
- Poder neutralizado (“gobernabilidad”).




- Desde los años 1990, LFE 2011, la formación docente.
- La FID de las escuelas normales al nivel universitario.
- Ley establece evaluación del desempeño de alumnos y docentes, con las correspondientes implicaciones punitivas en carrera docente.





El currículum y las condiciones para la buena enseñanza


- Brecha entre el currículum prescrito y el currículum implementado.
 - Estándares definen una expectativa de logro para los alumnos. No existen estándares para docentes
 - Se espera (SINAFOD) como órgano normativo y articulador establezca una pauta única de formación docente basada en estándares.
- 



- Tiempo que los docentes dedican al aprendizaje es de 64% en promedio en un modelo (Stallings) que considera un mínimo aceptable de 85% (Bruns y Luque, 2011).
- Transición de las escuelas normales a las universidades, cambio a un modelo compatible con las demandas del Diseño Curricular
- Los programas de formación docente todavía no se han acreditado.



La gestión del sistema educativo y el desempeño docente

- Proceso de selección y contratación débiles.
 - No se ha instalado un sistema de evaluación del desempeño docente.
 - Generalmente los docentes de buen desempeño no reciben reconocimientos
- 




- La carrera docente es plana.
- Los incentivos que ofrece el sistema para trabajar en las poblaciones socialmente vulnerables no son suficientes para motivar a los mejores docentes.
- Las zonas rurales más pobres y las urbanas más violentas reciben generalmente a docentes nóveles inexpertos.





La agenda pendiente: los grandes retos para las políticas docentes

- Superar los esquemas clientelares y político- partidarios presentes en los procesos de selección y contratación de los docentes.
 - A los mejores perfiles a la profesión docente.
 - Retener a los docentes más talentosos en el aula.
 - Convertir a los directivos en líderes pedagógicos.
 - Reconocer que la docencia es una profesión del conocimiento.
- 




El modelo de formación de la RedLEI como una de las respuestas a las necesidades de formación

M.Ed. Rafael Meza Duriez





Algunas ideas iniciales

- El modelo de formación no es un conjunto de recetas a aplicar.
 - El modelo de formación no reemplaza ni resuelve por sí solo los problemas de políticas públicas.
 - Tiene una vocación científica.
 - Es posible gracias al marco institucional de la RedLEI.
- 

Antecedentes al Modelo de Formación

Programa de Capacidades LAC Reads	RedLEI
<ol style="list-style-type: none">1. Curso sobre Fundamentos de la LEI.1. Curso sobre Comprensión Lectora.	<ol style="list-style-type: none">1. Curso Fundamentos de la LEI.1. Curso sobre Comprensión Lectora.1. Serie Formativa sobre ERT.



- Totalmente virtuales
 - Voluntarios
- De carácter regional
- Con sistemas de tutorías

Lecciones aprendidas

- Importancia de considerar las necesidades de desarrollo profesional de nuestro público meta.
- El interés y participación mejora considerablemente cuando los participantes encuentran soluciones a sus problemas prácticos.
- Es importante considerar las brechas en cuanto al uso de las tecnologías que existe entre el público meta.
- El perfil profesional de las personas participantes exige flexibilidad y autorregulación
- Creación de comunidades de aprendizaje es valorada positivamente



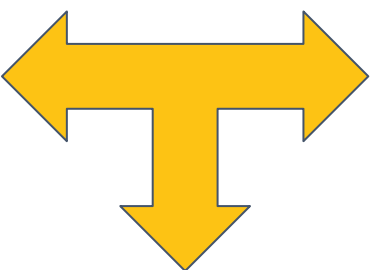


Por formación de profesionales en educación entendemos **un proceso de reflexión cuyo punto de partida es la labor profesional** (Duhalde, 2007; Mckernan, 1999), y que, basándose en la evidencia, **se desarrollan marcos conceptuales que dirigen, transforman y mejoran las prácticas de aula**, y de los otros niveles y funciones educativas al mismo tiempo que **se construyen las herramientas para aprender a enseñar de forma continua**. Consecuentemente, el desarrollo profesional en este ámbito promueve **la agencia educativa** por medio de la **reflexión en la práctica**.

(RedLEI, 2021, p.5)



TEORÍA



**Representación de cómo se
construye y se enseña el
conocimiento**

**Generar conflicto cognitivo
y duda epistémica**

**Comunidades de
aprendizaje**

Cambio conceptual

Agencia Educativa

PRÁCTICA

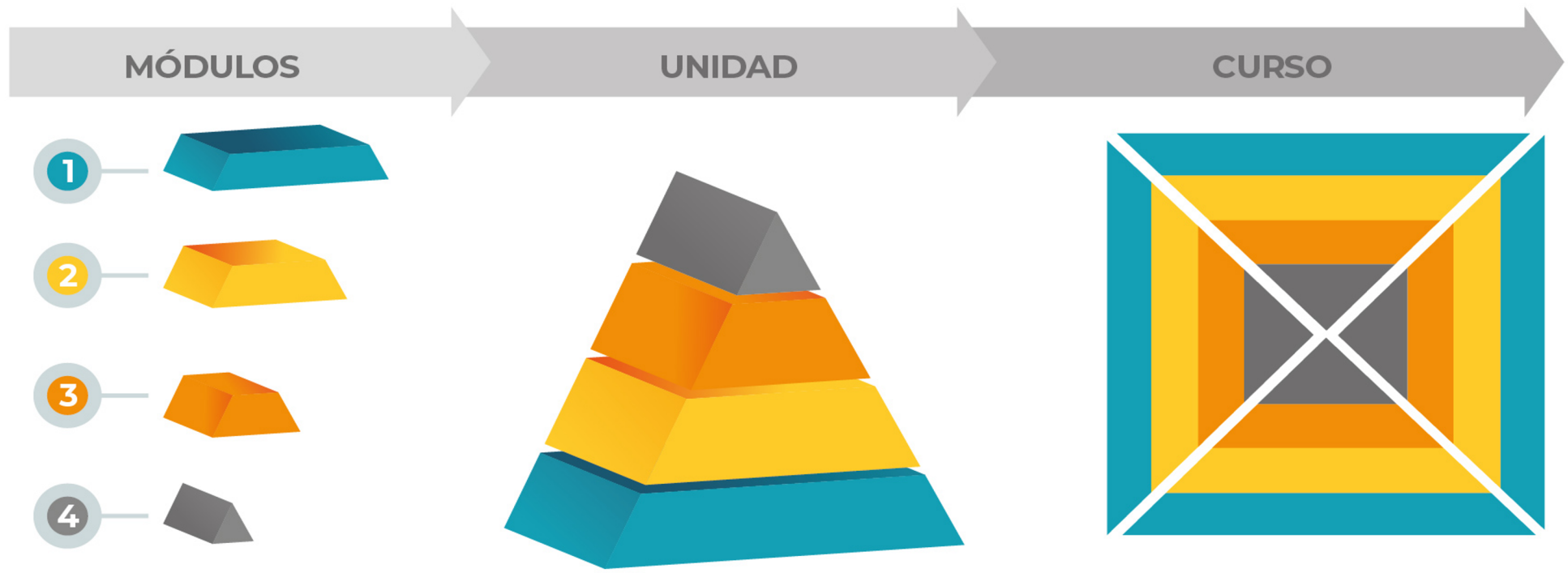
Vosniadou (2017)

Perkins (1999)





RUTA DE APRENDIZAJE



En cada módulo hay recursos y actividades de aprendizaje, organizados en una secuencia didáctica coherente




ESTRUCTURA DEL MÓDULO






¿Cuáles son los aportes del modelo de la RedLEI?

1. Metodología cuya validación e implementación es replicable.
 1. Sentido de inclusión e innovación.
 1. Mediaciones específicas entre evidencia científica y la persona que se forma.
 1. Creación de redes regionales de colaboración.
 1. Esfuerzos por aportar a los vacíos de formación en la región.
 1. Promueve estrategias para la educación online y remota.
- 



Algunas reflexiones para concluir

1. Esta propuesta no es definitiva, debe seguir en construcción.
 1. Se debe discutir cómo hacerla llegar a las universidades y Ministerios de Educación
 1. Es necesario profundizar cómo esta propuesta hará frente a las brechas digitales.
 1. Es necesario discutir cómo este modelo puede ser validado a gran escala y qué lecciones se puede aprender de su implementación.
- 



“son los profesores quienes, al final, cambiarán el mundo de la escuela al comprenderla” (Mckernan, 1999, p. 61)

iMuchas gracias por su atención!





Página: <https://red-lei.org>

Facebook: <http://RedLeiCAC>

Twitter:
RedLEI.org

Correo: inforedlei@uvg.edu.gt