




NUEVA FORMACIÓN DOCENTE EN PARAGUAY

TAREAS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS
VICEMINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y CIENCIAS
Dirección General de Formación Profesional del Educador

Asunción, abril de 2019



Autoridades

EDUARDO PETTA SAN MARTÍN
Ministro de Educación y Ciencias

CELESTE MANCUELLO DE ROMÁN
Viceministra de Educación Superior y Ciencias

NANCY OILDA BENITEZ OJEDA
Directora General de Formación Profesional del Educador

GREGORIA CARDOZO
Directora de Formación del Educador

2

EDGAR OSVALDO BRIZUELA
Director de Innovación Pedagógica

PARAGUAY. Ministerio de Educación y Ciencias.
Viceministerio de Educación Superior y Ciencias. *Nueva
Formación Docente en Paraguay. Tareas para la mejora de la calidad.*
25 páginas. Asunción: El Ministerio

TABLA DE CONTENIDO

Presentación	Pág. 5
Contexto y situación de la formación docente en los inicios del 2019	Pág. 6
Propuesta de acciones clave para la mejora en la formación docente inicial	Pág. 9
Propuesta de acciones clave para la mejora en la formación docente en servicio	Pág. 16
Bibliografía de referencia	Pág. 18

La creciente preocupación de la sociedad paraguaya hacia la calidad de los procesos y los resultados educativos hace fijar la mirada en la necesaria transformación de las prácticas de enseñanza. Ciertamente, se reconoce la confluencia de varios factores en el acto educativo, pero es indudable que la decisión docente de qué enseñar, cuándo y cómo enseñar tiene una importancia capital en la mejora de los procesos de aprendizaje.

En efecto, la formación del nuevo docente y del que ya está en servicio es un tópico crucial e ineludible en las políticas educativas. En nuestro país, habiendo un gran consenso social acerca de la necesidad de cambiar la planificación del sistema educativa (en el proceso llamado Transformación Educativa), y, mientras sus procedimientos y enfoques sean discutidos en la necesaria participación plural de la sociedad paraguaya, la formación docente podría ya estar dando señales positivas hacia el cambio educativo.

En ese contexto, se propone la nueva formación docente que permita al sistema educativo contar, en un plazo no mayor a cinco años, con docentes preparados con enfoques y rigurosidades de calidad distintos a los aplicados actualmente. Con ello, cuando la Transformación Educativa inicie su desarrollo efectivo en las aulas ya se contará con docentes cuya preparación inicial sea radicalmente diferente a lo que se cuenta en el tiempo presente.

Este documento da cuenta de los antecedentes contextuales en que se propone la nueva formación docente, así como los principales tópicos por los que el equipo técnico de la Dirección General de Formación Profesional del Educador se ha inclinado en optar, atendiendo, por un lado, las potencialidades de estos para un cambio sustantivo en la formación inicial de los docentes y, por otro, las reales posibilidades de aplicación en los escenarios actuales del sistema educativo.

Este no es un documento acabado. Precisamente, la intención de su publicación es recoger sugerencias y orientaciones de los equipos técnicos del nivel central del Ministerio de Educación y Ciencias, de los directivos y equipos técnicos de las instituciones formadoras de docentes, de los técnicos de las direcciones departamentales de educación, y de otros sectores interesados en la mejora inmediata de la formación docente en Paraguay. Al tiempo, al difundirse estas ideas y ser objetos de discusión en diferentes ámbitos del desarrollo educativo en nuestro país, estas tendrán una mayor aceptación y apropiación en el momento de su implementación, lo que no ocurriría si, eventualmente, son impuestas unilateralmente.

Desde el Viceministerio de Educación Superior y Ciencias se alienta a la discusión de las propuestas hechas en este documento y a la proposición de las mejores alternativas para su desarrollo y, si amerita, de reemplazarlas por otras de mayor factibilidad y eficacia.

Viceministerio de Educación Superior y Ciencias – MEC

En este apartado se toma como referencia el documento “Estado de Arte de la Profesión Docente en Paraguay. Ideas inspiradoras para la elaboración de políticas educativas” (Vaillant, 2013), específicamente en su apartado de resumen ejecutivo. Dicha base informativa se ha actualizado con los datos actuales proporcionados por la Dirección General de Planificación Educativa del MEC y los informes de trabajos realizados desde la Dirección de Formación del Educador y desde el Programa de Capacitación de los Educadores para el Mejoramiento de los Aprendizajes de niños, niñas, jóvenes y adultos del Paraguay (PROCEMA) cuya ejecución ha sido posible mediante el financiamiento del Fondo para la Excelencia en Educación e Investigación (FEEI). A continuación, el detalle del contexto y la situación actual de la formación docente.

La actividad docente del Paraguay se concentra principalmente en las zonas urbanas y en el sector oficial, lo que se asocia directamente con la demanda existente y la consiguiente cantidad de instituciones educativas. En el primer y segundo ciclo de la EEB los docentes se dividen prácticamente un 50% en urbano-rural. A medida que se asciende en el nivel, el porcentaje aumenta a favor del contexto urbano, donde ejerce el 71 % de los docentes en la Educación Media.

Los datos disponibles acerca de los hombres y las mujeres que ejercen la docencia por sector evidencian que en el nivel de Educación Inicial se desempeña un 84,5% de mujeres mientras que en la Educación Media ese porcentaje disminuye (60,6% son mujeres vs. 39,4% son hombres). Los docentes tienen una edad promedio de 34 años de edad, mientras que la de los directores se ubica en los 40,3 años.

De acuerdo al informe del Consejo Nacional de Educación y Cultura (CONEC, 2012) los docentes paraguayos no están formados en educación bilingüe, el currículum escolar es único y no considera a las zonas rurales ni a los guaraní hablantes. Allí donde se ofrece enseñanza en lengua vernácula, esta suele ser de escasa calidad, con lo que la escuela agrava las desventajas provenientes del contexto socioeconómico.

En la Educación Inicial y la Educación Escolar Básica los docentes tienen una carga horaria de cuatro horas por turno, pero, generalmente trabajan doble jornada. La carga horaria de la Educación Media es baja y está desconcentrada en distintas instituciones, lo que incrementa el riesgo de heterogeneidad en la calidad educativa en todo el país. El 62,8% de los docentes de Educación Media cuentan con menos de 15 horas cátedra semanales en una misma institución y 39,2% atienden rubros en distintas instituciones (Banco Mundial, 2008).

La formación de los docentes es heterogénea. Aunque un alto porcentaje posee formación para el nivel que enseña, esto no garantiza que posea las competencias profesionales adecuadas. La formación se imparte en Institutos de Formación Docente de gestión oficial y de gestión privada.

Con la expansión de la educación obligatoria se produjo una masiva apertura de nuevos institutos y una alta matriculación debido a la demanda de docentes.

Tanto fue el crecimiento de la oferta de docentes, que desde el año 2000 y en diversos momentos se tuvo que suspender la apertura de nuevos institutos por la saturación de maestros titulados y desocupados, principalmente en la EEB en los dos primeros ciclos, primero a sexto grados.

En Educación Escolar Básica (tercer ciclo) al 37,8% de docentes no habilitados se agrega un alto porcentaje de docentes que no tiene la formación y habilitación correspondiente para la materia que enseña. En el nivel medio solo el 53% de los docentes tienen formación para enseñar en la Educación Media, el 40% tiene formación para otros niveles y un 7% no posee formación superior (Banco Mundial, 2008).

El actual diseño curricular de la Educación Media (2002-2004) plantea la organización de las disciplinas por áreas, sin embargo, en la organización administrativa los docentes están nombrados por disciplinas. La formación docente en áreas recién se inicia en el año 2002 y se produce al mismo tiempo que la implementación de la reforma en este nivel. Hasta el presente han egresado de los Institutos de Formación Docente menos de 10 cohortes de docentes formados para la implementación curricular por área.

Los docentes cuya formación académica más alta alcanzada es la EEB (tercer ciclo) enseñan en su mayoría en escuelas indígenas y rurales. Debido a la expansión educativa para estas poblaciones, las desigualdades se acentúan, pues las escuelas que atienden a estudiantes que comúnmente provienen de familias de menores ingresos económicos o indígenas tienen menores recursos y cuentan con personal menos cualificado (MEC, 2011).

Los problemas de titulación se reflejan en el desempeño de docentes y directores. Según datos del Ministerio (MEC, 2011) en las pruebas escritas del Concurso Público de Oposición para la Selección de Educadores de febrero de 2011, solamente un 31,5% de los docentes pasó la prueba y el 68,5% no alcanzó el mínimo de 35 puntos. De los directores que se presentaron al concurso 27,8% pasó la prueba escrita y el 72,2% restante no la aprobó.

El alto porcentaje de docentes y equipos directivos que no aprueba el concurso del año 2011 no es un hecho puntual, sino que responde a una tendencia. Si se examinan los resultados del Concurso Público de Oposición de Educadores, Convocatoria N° 02/2010, se verifica también un alto porcentaje de docentes y directivos que obtienen resultados insatisfactorios. La distribución geográfica de reprobados de ambos concursos (2010 y 2011) muestra grandes inequidades entre regiones. Aquellos docentes con menos de uno hasta cinco años de antigüedad representan el 75% de quienes no aprueban el concurso 2010 (MEC, 2010). Esta evidencia brinda claras indicaciones acerca de la necesidad de apoyar a los nuevos docentes en sus primeros años de ejercicio profesional y también alerta respecto a las debilidades de la formación inicial.

Los déficits en el desempeño de docentes y directores en las aulas se deben a múltiples factores entre el perfil de quienes ingresan a estudios de formación docente. Hoy no son los jóvenes con mayor capital cultural quienes se interesan en ser docentes. Según el informe de Rojas (Rojas, 2011) respecto al perfil socioeconómico de los futuros docentes, un total de 5.187 estudiantes encuestados del tercer año de Formación Docente en el año 2004, prácticamente un 50% habitaban en hogares sin agua potable. El origen social de los estudiantes de las carreras de formación docente se ha modificado por el

ingreso de sectores sociales bajos que ven en el trabajo docente la posibilidad de acceder a un empleo estable.

Otro de los factores intervinientes en la calidad de la formación de docentes y directores guarda relación con quiénes se ocupan de su preparación y, en ese plano, la evidencia es preocupante. Muchos formadores no poseen el perfil requerido para impartir cursos en un Instituto de Formación Docente (IFD) ya que no tienen título de grado o no han finalizado su carrera docente. La contratación del formador se realiza a través de concursos, pero un cierto número ha asumido su cargo hace muchos años y no ha pasado por selección alguna. Muy pocos se han jubilado y muchos tienen carácter interino.

El desempeño de docentes y directivos se vincula con la formación inicial y también con la formación continua la que históricamente en Paraguay se ha implementado mediante talleres, encuentros y seminarios. Diversas instituciones ofrecen cursos entre las cuales las universidades. El MEC ofrece cursos por medio del Departamento de Formación Docente y, en general, la participación de los docentes es voluntaria, salvo algunos casos en que la asistencia es obligatoria. Muchos docentes trabajan en más de una institución educativa y carecen de tiempo y energía para asistir a cursos y actividades de formación. Por otra parte, existen impedimentos económicos (desplazamiento a los centros de formación, compra de libros) que constituyen un freno a los procesos de formación continua de los docentes.

La formación continua se encuentra estrechamente ligada a la temática de las condiciones laborales de los docentes y directivos. La comparación de Paraguay, con la información disponible proveniente de las encuestas de hogares de diecisiete países latinoamericanos, muestra que, al igual que en otras naciones, los salarios-hora de los docentes paraguayos son inferiores a los de los profesionales y técnicos, tanto asalariados como -especialmente- no asalariados, aunque superiores a los percibidos por el "ocupado promedio". Este último aparece representado por un trabajador que, independientemente del sector donde se desempeña, no es profesional ni técnico y no ha completado su educación secundaria (Louzano & Morduchowicz, 2011).

El estado del arte (Banco Mundial, 2012) ha permitido identificar diversas dependencias que tienen competencias directas en materia de políticas docentes con la consiguiente dispersión en materia de toma de decisiones referidas a la profesión docente. La estructura actual del Ministerio de Educación y Cultura no facilita la toma de decisiones en materia de políticas docentes.

En síntesis, el estado del arte (Banco Mundial, 2012) evidencia la necesidad de rearticular políticas docentes que son a menudo insuficientes para mejorar el desempeño de docentes y directores en el Paraguay. Se demandan al docente tareas para las cuales no está preparado. Existen serios déficits en el reclutamiento de candidatos a la docencia y también en el desempeño de los docentes en las aulas. La profesión docente presenta dificultades a la hora de atraer y retener a los buenos docentes.

PROPUESTAS DE ACCIONES CLAVE PARA LA MEJORA DE LA FORMACIÓN DOCENTE INICIAL

Los siguientes tópicos son líneas de acción pensadas y ampliamente discutidas por el equipo técnico del nivel central del Ministerio de Educación y Ciencias. Son proposiciones para continuar con la discusión con otros actores preponderantes en la toma de decisiones, en la planificación y en la ejecución de las políticas educativas. Se reconoce que existen otras estrategias y alternativas de solución a los problemas más apremiantes de la formación docente, pero, se ha optado por estas al considerarlas factibles en su ejecución de manera inmediata, atendiendo las condiciones actuales de institucionalidad del sistema de formación docente.

INSTALACIÓN DE UN NUEVO PROCEDIMIENTO DE INGRESO A LA CARRERA DOCENTE.

Se propone que los postulantes a una carrera de formación docente pasen por un proceso de adiestramiento previo al desarrollo del plan de estudio. El proceso iniciará en el mes de julio de 2019 con una prueba que determine sus niveles de comprensión escrita, de expresión escrita y de capacidad de cálculo (se plantea que en el año 2019 se apliquen las pruebas de SNEPE para el 3° curso de la Educación Media) determinando como nivel mínimo de aceptabilidad el II. Los postulantes que hayan obtenido al menos el nivel II¹ se mantendrán en el proceso de formación previa, mientras que aquellos que no alcancen este nivel no podrán continuar con la formación.

A partir de esta determinación de niveles de inicio en la formación, los postulantes tendrán su tiempo de preparación (de agosto a noviembre) con módulos referidos a:

- Estrategias para la comprensión y expresión escrita en castellano y guaraní
- Estrategias para mejorar competencias de cálculo
- Realidad educativa del Paraguay
- Desarrollo personal y social

En noviembre de 2019 se volverá a aplicar las pruebas SNEPE para el 3° curso de la Educación Media y, una vez determinado el nivel de logro del estudiante en cada prueba (lectura, escritura y matemática), éste será cotejado con el nivel de logro inicial (determinado en julio de 2019). Aquellos estudiantes que superen su nivel inicial, en al menos un nivel, serán los que aprueben el curso probatorio de ingreso.

Este sería el procedimiento en lo sucesivo para el ingreso del estudiante al sistema de formación docente, sea la institución de gestión oficial o privada.

En los siguientes años se construiría una prueba propia para el ingreso a la formación docente que determine conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas previas y necesarias para la formación del educador en particular.

¹ Deberá indicarse el nivel II en lectura, escritura y matemática.

Es necesario comentar la necesidad de una breve, aunque intensa, formación entre la primera prueba de ingreso y, cuatro o cinco meses después, otra prueba para determinar el progreso obtenido. Este tiempo de formación procurará nivelar, aunque sea mínimamente, al estudiante que egrese de la Educación Media sin las competencias necesarias para enfrentar con éxito las exigencias de la educación en el nivel superior (recuérdese que la competencia mínima es el nivel II de las pruebas de lectura, escritura y matemática). Al contar con una competencia mínima, con los estímulos que reciba durante la corta formación, el estudiante podrá contar con oportunidades que, sumadas a su voluntad, esfuerzo y disciplina, le permitirán avanzar y progresar en sus competencias necesarias para constituirse posteriormente en un buen “formando” de la docencia.

INSTALACIÓN DE UN EXAMEN DE ESTADO COMO REQUISITO DE TITULACIÓN DE LOS DOCENTES EN SU FORMACIÓN DOCENTE INICIAL.

Si en el ingreso a la docencia se condiciona a los estudiantes con una exigencia de nivel de competencia aceptable para los requerimientos de la educación superior, el egreso también debería estar condicionado con el cumplimiento de unos estándares mínimos de competencias profesionales de base para la incursión de los docentes en el campo laboral.

En ese cometido, se propone que al culminar su formación docente inicial, al cabo de los tres años de formación, el estudiante que haya aprobado todas las evaluaciones de aprendizaje en su institución formadora y, con la certificación de esta, se presente a un Examen de Estado constituida por procedimientos evaluativos (pruebas estandarizadas) que determinen los niveles de competencia profesional para la docencia: conocimientos, habilidades para la enseñanza, habilidades para la gestión educativa, actitudes para el relacionamiento con estudiantes y con la comunidad educativa. La aprobación de este Examen de Estado será condición para la obtención del Título de docente y, por consiguiente, de la matrícula profesional docente.

Además, la aprobación del Examen de Estado será suficiente determinación de la competencia del novel docente para incorporarse, sin más trámites, al banco de docentes elegibles para los cargos en concurso.

Aquellos estudiantes que no aprueben el Examen de Estado tendrán oportunidad de nueva presentación en los años sucesivos, no pudiendo obtener el título ni la matrícula docente mientras no tenga aprobado el referido examen.

El Examen de Estado se aplicaría una vez al año, al mismo tiempo, en al menos cuatro locales ubicados en diferentes puntos del país.

Los egresados de instituciones de gestión oficial y de gestión privada deberán someterse al referido Examen de Estado.

REFORMA CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN DOCENTE INICIAL

Se propone que el diseño curricular, el plan de estudio y los programas de estudio de la formación docente inicial sean replanteados para la Nueva Formación Docente. El currículum innovado tendrá características como:

- a. Un currículum abierto, que permita a las instituciones formadoras de docentes la toma de decisiones en cuanto a contenidos, metodologías y tiempos de evaluación de los aprendizajes.
- b. Un currículum centrado en el aprendizaje de los estudiantes, que privilegia la metodología de enseñanza por sobre el contenido mismo. Si los estudiantes no manejan ciertos contenidos (aquellos que luego ellos mismos deben enseñar), entonces, esos temas deberán ser trabajados con la metodología propia que ellos mismos aplicarían luego con sus estudiantes. De esta manera, la metodología aplicada en el tiempo de formación permitiría que luego el docente formando vuelva a aplicar en el momento en que él mismo tenga que ser educador. Se aplicaría, entonces, el principio del isomorfismo (uno tiende a enseñar de la misma manera como le han enseñado).
- c. Un currículum que trabaja las habilidades para la vida, sobre el entendido que el docente es, sobre todo, una persona (con habilidades, conocimientos, destrezas, pero también con sentimientos, afectos, valores, conductas y comportamientos determinados) que se forma con otras personas y que luego trabajará con otras personas igualmente con valores y actitudes propias. Los tiempos actuales imponen la necesidad de que el docente se forme no solamente para trabajar los procesos cognitivos del estudiante sino, también, de aquellos que implican el mundo volitivo de las personas.
- d. Un currículum que permita una asociación permanente con la práctica docente, haciendo que la formación recibida en los institutos formadores sea observada (en principio) y luego llevada a la práctica en las escuelas y colegios de práctica de manera permanente, desde el primer año de formación. Esto implica una asociación cercana entre el instituto formador de docentes y las instituciones de práctica.
- e. Un currículum que permita la investigación acción, en el sentido de que aquello que el formando aprenda en sus aulas sea un marco referencial para sus observaciones y prácticas en el aula con los niños y, sobre esa experiencia, pueda informar y generar nuevas estrategias y técnicas posibles de ser aplicadas en procesos de enseñanza. Este proceso será acompañado con la paulatina instalación de las unidades de investigación en las instituciones formadoras de docentes.
- f. Un currículum que permita la articulación con la formación de grado. El estudiante egresado del sistema de formación docente debería proseguir su formación en un instituto superior o en una universidad reconociéndosele su formación inicial para obtener un título de grado. Por tanto, el currículum de la formación docente inicial debe estar articulado con el currículum de una licenciatura en educación (grado académico en educación superior).

DESARROLLO DE COMPETENCIAS COMUNICATIVAS DEL INGLÉS COMO LENGUA EXTRANJERA EN LA FORMACIÓN DOCENTE INICIAL. META MÍNIMA NIVEL B² DEL MARCO COMÚN EUROPEO DE REFERENCIAS LINGÜÍSTICAS (Instituto Cervantes, 2002)

Se propone la adquisición de licencias para que cada estudiante que haya ingresado a la formación docente inicial acceda a una plataforma de aprendizaje del inglés como lengua extranjera, mediante computadoras personales o a través de un aparato celular. Se establecerá una rutina en el adiestramiento en la lengua, con al menos una hora diaria de ejercitación incluyendo periodos de vacaciones).

Mensualmente se hará un control y registro del acceso y del tiempo de permanencia del estudiante en la plataforma, previéndose mecanismos de estímulo al estudiante para una motivación constante hacia el aprendizaje del inglés (participación en conferencias virtuales en inglés, encuentros semestrales de estudiantes de diferentes instituciones, al estilo campamentos, en los que la comunicación será exclusivamente en inglés, concursos de narración o de redacción en inglés, etc.)

Al cabo de los tres años de formación, el estudiante se someterá a un examen de competencia administrado por una institución acreditada para el efecto. La obtención del nivel B2, como mínimo, será condición para que el estudiante de formación docente se presente al Examen de Estado.

Con este nivel alcanzado en la competencia comunicativa en inglés, el docente egresado será proficiente para la enseñanza de esta lengua, en carácter de lengua extranjera, a niños de educación inicial y de educación escolar básica.

Esta mirada puntual y específica hacia el inglés como lengua extranjera no supone una atención menor al desarrollo de la competencia comunicativa en las lenguas oficiales del Paraguay. No obstante, dado el tiempo de formación anterior en estas dos lenguas y las posibilidades de mayor exposición al uso comunicativo de estas, se propone una diligencia especial al inglés en el tiempo de la formación inicial del docente.

IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GOBERNANZA INSTITUCIONAL EN EL DESARROLLO DE LA REFORMA CURRICULAR DE LA FORMACIÓN DOCENTE.

El principio básico de toda buena organización es el control. El nuevo currículum de la formación docente, así como la instalación de una nueva dinámica en el desarrollo de los procesos de enseñanza en los institutos de formación, condicionada por las evaluaciones de ingreso y de egreso de los estudiantes, supondrá cambios significativos en la gestión de las instituciones

² Con el nivel B2 el aprendiz del inglés como lengua extranjera Es capaz de entender las ideas principales de textos complejos que traten de temas tanto concretos como abstractos, incluso si son de carácter técnico, siempre que estén dentro de su campo de especialización. Puede relacionarse con hablantes nativos con un grado suficiente de fluidez y naturalidad, de modo que la comunicación se realice sin esfuerzo por parte de los interlocutores. Puede producir textos claros y detallados sobre temas diversos, así como defender un punto de vista sobre temas generales, indicando los pros y los contras de las distintas opciones.

formadoras de docentes e, incluso, en la formación de los formadores de formadores.

Esos cambios en la gestión educativa de las instituciones formadoras de docentes supondrán crisis (estas son necesarias para el cambio) cuyo tratamiento y acompañamiento será realizado por los equipos técnicos del nivel central del MEC, especialmente los técnicos de la Dirección General de Formación Profesional del Educador. La asistencia técnica consistirá en:

- a. Monitoreo, consistente en una asistencia técnica de control en cuanto al desarrollo de orientaciones brindadas con respecto a un tema específico. Se realiza como eventos puntuales.
- b. Acompañamiento, consistente en una asistencia técnica más prolongada en el tiempo que permite el desarrollo de ciertas innovaciones o la implementación de orientaciones cuya ejecución requiere la compañía de un experto.
- c. Seguimiento, consistente en una asistencia técnica de verificación del desarrollo o implementación de orientaciones dadas para la mejora. Puede realizarse como un evento puntual o durante un tiempo sostenido.
- d. Evaluación, consistente en la aplicación de instrumentos para la determinación de la eficacia, la eficiencia o el impacto de innovaciones propuestas para su desarrollo en el aula.

Para que el equipo técnico del nivel central del MEC esté habilitado a realizar funciones de monitoreo, acompañamiento, seguimiento y evaluación deberá pasar por un proceso de formación que se realizará en su propia oficina, al menos un día de cada semana laboral a partir de mayo de 2019.

DESARROLLO DE CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN PARA LA CAPTACIÓN DE LOS MEJORES ESTUDIANTES PARA LA FORMACIÓN DOCENTE INICIAL

La campaña trataría puntualmente un cambio de perspectiva en la percepción habitual de las familias y de los mejores egresados de los colegios con respecto a la profesión docente.

Se deberá trabajar la campaña con profesionales del ramo, pero las ideas que movilizarán la publicidad o la propaganda, o las eventuales participaciones de autoridades superiores (Presidente, Ministros, otros influencers), serán el servicio social, el requerimiento actual de la docencia, la dignidad docente, los beneficios de la docencia.

Se propone que la campaña llegue a su nivel mayor de desarrollo entre octubre y noviembre de cada año, iniciando en el 2019.

IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS COMPENSATORIOS QUE PERMITAN LA PERMANENCIA EN EL SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE INICIAL (MODALIDAD - BECAS)

En reconocimiento del perfil socioeconómico con que habitualmente se ingresa a la formación docente, es necesario desarrollar estrategias compensatorias,

como las becas, que ayuden al estudiante que ha ingresado a la carrera, a permanecer en ella.

Una posible solución, mientras se elabore y sustancie un proyecto más sostenible en el tiempo, es la beca o ayuda económica que el MEC provee a los estudiantes de educación superior. Una vez que se identifiquen a los estudiantes que precisen de una ayuda económica, los referidos recursos podrían ser destinados a ellos.

Otra posibilidad, atada a la creación de los centros de formación especializada, es que las gobernaciones y municipios otorguen becas a jóvenes de su jurisdicción para una formación específica y que, al egresar, estén comprometidos a brindar servicio de docencia en el contexto geográfico cuyo pueblo le ha hecho estudiar.

CREACIÓN DE CENTROS ESPECIALIZADOS DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

Estos estarán principalmente al servicio de la formación de docentes para el 3° ciclo de la EEB y para la Educación Media. Consistirán en centros de formación que cuenten con todos los servicios de infraestructura y de docencia que permitan a los estudiantes formarse en un contexto centrado en una especialidad. Así, se planifica la creación de al menos dos centros para la formación en lenguas, dos centros especializados en la formación en matemática y dos centros especializados en la formación en las ciencias naturales y en las ciencias sociales. Estos contarán con todos los recursos de infraestructura adecuados para cada especialidad.

14

Se propone que, en los primeros años de funcionamiento de los centros especializados, y aunque ya cuenten con plantel docente, la enseñanza sea impartida por docentes extranjeros (similar al concepto de investigadores repatriados de Conacyt) contratados especialmente para el efecto, con dedicación exclusiva en la formación docente, con la aplicación de las más modernas teorías pedagógicas que, estando en la vanguardia, permitan a los estudiantes conocer y aplicar en su práctica docente. Mientras estos especialistas extranjeros formen a los futuros docentes del Paraguay, el plantel de formador de formadores de la institución, al observar y ayudar en los procesos dirigidos por el experto internacional, desarrollarán capacidades para que en lo sucesivo sean ellos mismos los que presenten las innovaciones pedagógicas más vanguardistas.

Otros proyectos planificados consisten en:

- Instalación de procesos de Innovación e investigación pedagógica en los IFD con el uso de las nuevas tecnologías.
- Utilización de plataformas digitales de aprendizaje con contenidos educativos en la formación inicial y en servicio de los educadores.
- Capacitación del formador de formadores en el uso de las plataformas digitales de aprendizaje con contenidos educativos.

- Desarrollo de propuestas curriculares abiertas, dirigidas a la formación de docentes para contextos específicos (educación indígena, poblaciones vulnerables, poblaciones dispersas).
- Implementación de innovaciones en la gestión pedagógica, acompañada de investigación, referidas a modelos organizacionales centrados en el aprendizaje del estudiante (Evaluación comparada, promoción por ciclo, PMESA, etc.).

PROPUESTAS DE ACCIONES CLAVE PARA LA MEJORA DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO.

El principio sobre el que se basa la propuesta de la formación docente en servicio es este: "Una persona que educa es una persona que aprende". Esto implica que la formación inicial del docente para educar es solamente eso, el inicio de un proceso que es permanente, porque los requerimientos del acto de aprender exigen transformaciones y dinámicas distintas en el acto de enseñar.

Actualmente, cuando la mirada de la sociedad está centrada en la calidad de los procesos y de los resultados de aprendizaje, es necesario volcar los mejores esfuerzos en atender acerca de lo que ocurre en el aula. Los resultados de lo que allí ocurre no es responsabilidad exclusiva del docente. Tampoco se lo debe dejar como el único responsable de su sala de clase.

Cuando la centralidad de los procesos de aula implica el involucramiento de otros actores, además del docente, se produce un nuevo tipo de profesionalidad docente y se presentan formas alternativas de organizar el trabajo en las instituciones educativas.

El cambio y la transformación de las prácticas pedagógicas y rutinas del aula son difíciles de llevar adelante cuando se realizan en soledad, de manera individual, sin el debido acompañamiento, sin los espacios de trabajo y recursos adecuados.

El cambio educativo solo será posible si se modifica la cultura y la práctica escolares, de manera que los docentes observan a otros docentes, a la vez que son observados, y que participan en debates sobre la calidad y efectividad de su enseñanza (Fullan,2007).

la docencia en los tiempos actuales consiste en asumir una corresponsabilidad en el cumplimiento del derecho a la educación, significa comprometerse a encontrar las estrategias educativas más adecuadas para que los estudiantes logren aprendizajes relevantes para insertarse activamente en los diferentes ámbitos de la sociedad, como ciudadanos activos y democráticos.

Las alternativas para la formación en servicio son:

Las que privilegian el desarrollo profesional.

- Los Seminarios de Capacitación
- Los Círculos de Estudio
- El Estudio de Clase
- Las Aulas Abiertas

Las que están centradas en la escrituración y la narración de la práctica de enseñanza:

- Autobiografías Escolares y Formativas
- Registros de la Práctica Profesional
- Bitácoras de Incidentes Críticos.
- Portafolio Docente.
- Sistematización de Experiencias Pedagógicas

Las que están centradas en la interacción entre los docentes.

- Seminarios
- Talleres
- Ateneos Didácticos
- Círculos de Aprendizaje
- Enseñanza entre Pares

La formación de los docentes en servicio es una tarea conjunta entre los institutos formadores y el sistema de supervisión educativa del país. En el caso de la Educación Escolar Básica, las funciones están determinadas entre el tutor (el formador de formadores) y el mentor (el coordinador pedagógico, que acompaña a sus colegas docentes desde y en la escuela misma).

En este caso, el Tutor es un profesional con un nivel superior de formación, altamente especializado en la metodología de enseñanza de una o más áreas académicas y que labora en el instituto de formación docente. Es un profesional que orienta el desarrollo y evaluación de las innovaciones pedagógicas en las escuelas. En caso de dudas, el mentor recurre a este profesional.

Por su parte, el Mentor es un profesional docente que estando o no en funciones de aula, orienta y acompaña a sus compañeros docentes en la implementación de las innovaciones pedagógicas. Para realizar ese acompañamiento cercano a sus colegas ha recibido una formación especial. El mentor, o coordinador pedagógico como se lo llama en las escuelas, es el profesional que dirige los círculos de estudio, coordina los estudios de clase o el desarrollo de las aulas abiertas.

En el caso de la Educación Media, la formación de docentes en servicio se realizará preferentemente a través de los seminarios de capacitación, talleres y círculos de aprendizaje. Con la creación de redes de especialistas se contará con líderes que coordinen el desarrollo de la enseñanza entre pares y los ateneos didácticos.

Todos los docentes del país requieren una formación de al menos 100 horas anuales. Por tanto, es necesario abrir la formación en servicio a diferentes modalidades y que, en lo posible, sea realizada en servicio, es decir, en el mismo tiempo y lugar en que el docente está formando a sus estudiantes. Quedaría por tanto, el requerimiento de monitorear y sistematizar las diferentes modalidades de formación en servicio que se están desarrollando actualmente en el sistema educativo paraguayo.

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

- Banco Mundial, .. (2008). *Educación Media en Paraguay: Logros, opciones y desafíos. Informe N° 42665-PY*. Washington: Banco Mundial.
- CONEC. (2012). *Informe de la situación de la educación en Paraguay*. Asunción : CONEC.
- Instituto Cervantes, .. (2002). *Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. Aprendizaje, Enseñanza, Evaluación* . Madrid: Instituto Cervantes.
- Louzano, P., & Morduchowicz, A. (2011). *Addressing the EFA Teacher Gap in Latin America and the Caribbean. What Makes Effective Policies and Practices Chile Country Report*. Santiago de Chile: UNESCO/OREALC.
- MEC, .. (2011). *Informe de la Prueba Escrita del Concurso Público de Oposición. Convocatoria 01/2011*. Asunción: Dirección de Evaluación para el Acceso a la Carrera Docente.
- Rojas, S. (2011). *Informe: Recopilación de datos y sistematización para el Informe CONEC 2011*. Asunción: CONEC.
- Vaillant, D. (2013). *Estado de Arte de la Profesión Docente en Paraguay. Ideas inspiradoras para la elaboración de políticas educativas* . Asunción: Banco Mundial .