

POLÍTICAS DOCENTES EN AMÉRICA LATINA

Reporte del Seminario Regional

28 y 29 de junio, 2018

Este 28 y 29 de junio, más de cincuenta expertos en educación se reunieron en San Salvador, El Salvador para discutir el estado actual de las políticas docentes en América Latina. El evento, organizado por el Diálogo Interamericano en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), y financiado con una cooperación técnica del BID, buscó elevar el perfil de varias reformas docentes en la región, estimular su debate y ayudar a construir consensos entre los formuladores de políticas públicas, las organizaciones no gubernamentales, sindicatos, universidades, y otros actores relevantes sobre la importancia de llevar a cabo reformas docentes sistémicas que eleven el prestigio de la profesión.

Palabras de apertura y bienvenida

El evento comenzó con palabras de apertura y bienvenida de José Ángel Simán, Presidente de FUSADES, quien notó que junio es un mes propicio para este tipo de evento, ya que se celebra el mes del maestro por todo el país. Al contemplar el contexto salvadoreño, Simán destacó

el progreso durante la última década, cuando FUSADES y otras organizaciones de la sociedad civil salvadoreña empezaron a insistir en la creación de un Instituto de Formación Docente, objetivo que se logró este año. Simán también enfatizó la urgencia de fortalecer y mejorar las políticas docentes, afirmando que “el principal desafío en la educación de El Salvador es mejorar la calidad de la docencia. No hay tiempo que perder. Cada año que dejamos pasar sin hacer los cambios necesarios implica una generación perdida.” Para cerrar sus comentarios, Simán dejó a los participantes del seminario con la responsabilidad de transformar sus conversaciones en acciones y hechos.

“LOS MAESTROS MÁS EFECTIVOS SON AQUELLOS QUE LOGRAN ESTIMULAR EL APRENDIZAJE EN SUS ESTUDIANTES.”

— CARMIÑA MORENO

Carmiña Moreno, Representante del BID en El Salvador, también ofreció palabras de apertura para el encuentro, ofreciendo una perspectiva regional sobre los bajos niveles de desempeño de los estudiantes en América Latina, donde solamente uno de cada tres estudiantes tiene los conocimientos básicos esperados en lectura y matemáticas. Moreno aclaró que los docentes son un factor clave para mejorar estos resultados, y que “los maestros más efectivos son aquellos que logran estimular el aprendizaje en sus estudiantes.” Para terminar, Moreno ofreció un resumen del enfoque del seminario, en particular que se dedicará a presentar los informes de políticas docentes de Argentina, Costa Rica, Perú y Panamá, una actualización de los informes de El Salvador, Guatemala, Honduras y la República Dominicana y, además, un informe sobre las lecciones de las reformas docentes en Shanghái para América Latina. También, comentó, se presentará el nuevo libro del BID, Profesión: Profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?

Ariel Fiszbein, Director del Programa de Educación del Diálogo Interamericano, dedicó sus palabras de apertura a la necesidad de crear consenso sobre cómo mejorar las políticas docentes y en particular el reto de introducir mecanismos meritocráticos en la carrera docente. “Es claro que existe consenso sobre la importancia de los docentes en la educación de calidad. La duda es en cómo hacer los cambios necesarios, no qué hacer,” afirmó Fiszbein. Los informes de políticas docentes se han desarrollado según un marco común, el cual está compuesto de nueve dimensiones agrupadas en tres categorías. En cada país, se ha concordado en una nota para cada dimensión y, ya con ocho informes publicados se pueden observar algunas tendencias comunes. Específicamente, las dimensiones más difíciles, donde ha habido menos progreso, son las que implican un sistema meritocrático. Fiszbein aclaró que no hay un solución

única, pero los países de la región están enfrentando retos comunes y hay oportunidades para alentarse mutuamente en la adopción de cambios duros, pero necesarios.

Para concluir la apertura del evento, Carlos Canjura, Ministro de Educación de El Salvador, también ofreció sus reflexiones. Canjura notó que un tema fundamental de la docencia es la pérdida de su prestigio. El Ministro atribuyó eso, en parte, a la degeneración del sistema universitario del estado y, por lo tanto, una generación débil de conocimiento. Otro punto que comentó Canjura es la necesidad de apreciar el sistema educativo como parte de un movimiento social. Habló de la participación de El Salvador en la próxima iteración de PISA como un ejemplo de un logro significativo que requiere el apoyo de diversos actores y que implica el desarrollo de capacidad nacional. Canjura cerró sus comentarios afirmando que los maestros son el corazón del sistema educativo y que cualquier cambio que se quiere implementar requiere del apoyo de los docentes para hacerse realidad.

Sesión I: El estado de las políticas docentes en Costa Rica y Panamá

La primera sesión del seminario se dedicó a la presentación y discusión de los informes de políticas docentes de Costa Rica y Panamá. Isabel Román Vega, de Estado de la Nación de Costa Rica, empezó con lo positivo, observando que el sistema educativo costarricense ha disfrutado de crecimientos importantes en cuanto a la inversión y la cobertura educativa, junto con las reformas curriculares. Sin embargo, el bajo rendimiento y el logro educativo siguen siendo deficientes.

“ES CLARO QUE EXISTE CONSENSO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LOS DOCENTES EN LA EDUCACIÓN DE CALIDAD. LA DUDA ES EN CÓMO HACER LOS CAMBIOS NECESARIOS, NO QUÉ HACER.”

— ARIEL FISZBEIN

Otros desafíos incluyen el uso efectivo del tiempo de clase y la acreditación de las carreras docentes en las universidades. Román Vega notó que, aunque hay más de 10,000 docentes graduándose cada año, solamente 15 carreras en todo el país están acreditadas, hecho que se atribuye en parte a la proliferación de las universidades privadas en el país. Román Vega también destacó los retos de la sobreoferta de docentes sin los procesos selectivos necesarios y el largo proceso de contratación de docentes, al final del cual muchas veces los postulantes deciden no aceptar el puesto. En cuanto al rol de directores y la evaluación docente, Román Vega indicó que los directores son administradores, no líderes, y que el sistema actual de evaluación es de los años 60, desactualizado y sin credibilidad.

Después de la presentación de Román Vega, Alexander Castro Mena, Director Ejecutivo del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS), tuvo la oportunidad de discutir el informe. Castro Mena comenzó sus comentarios notando que el IDPUGS considera las dimensiones del informe sumamente importantes y que considerarán las recomendaciones al momento de tomar decisiones. Identificó como áreas de progreso, la reforma curricular y una nueva política educativa, la cual presenta cinco áreas prioritarias y una de ellas es la de los docentes. Sin embargo, notó Castro Mena, “hay que dar sostenibilidad a estos cambios” para que no se pierdan con cada cambio de administración. Comentó dos áreas donde se están iniciando esfuerzos para reformar y fortalecer las políticas actuales, específicamente el comienzo de un diálogo entre las universidades, el servicio civil y el ministerio sobre el proceso de contratación docente y la introducción de ciertos incentivos para promover la participación en capacitaciones. Castro Mena decidió concluir sus comentarios enfocándose en los retos pendientes. Mencionó la necesidad de una solidaridad social educativa, la cual definió como las contribuciones individuales—en forma de pago de tributos—para un beneficio colectivo, igual que el establecimiento de procesos para la transferencia de conocimiento de los docentes jubilados a la nueva generación de profesores. El segundo reto es la formación inicial, donde existe una fuerte necesidad de preparar a los docentes no solamente para enseñar sino para aprender, también, y entender el proceso de aprendizaje. Como dos retos finales, Castro Mena comentó que la supervisión integral—en particular, la comunicación y articulación entre varios actores del sistema educativo—y la formación continua—específicamente la evaluación de su efectividad—requieren de atención.

“UNO DE LOS NUDOS CLAVES QUE TENEMOS PARA DESATAR EN LOS PRÓXIMOS AÑOS ESTÁ ASOCIADO JUSTAMENTE CON LOS DOCENTES”

— ISABEL ROMÁN

Para presentar el caso del Panamá, Marelisa Tribaldos, de Unidos por la Educación, tomó la palabra. Tribaldos empezó detallando los logros, en particular los avances en los temas de cobertura y acceso, a la vez que notó que todavía quedan muchos retos en cuanto a la calidad y los docentes. Panamá es uno de los países de la región con las más altas tasas de crecimiento económico pero no está educando a la mayoría de su población de una manera que permita que participe en los beneficios asociados con esta prosperidad. La calidad de la experiencia educativa, que depende en gran parte del personal docente, es el reto más grande. Un desafío fundamental en el caso panameño es la falta de datos confiables, hecho que dificulta extremadamente la posibilidad de analizar a profundidad la situación educativa del país e impide la toma de decisiones a base a datos científicos. Sin embargo, Tribaldos notó que, en los últimos años, el tema de la educación se ha vuelto muy importante en el discurso público y dio el ejemplo del Compromiso Nacional por la Educación como evidencia de esta creciente relevancia. Ahora es la responsabilidad de la sociedad civil darle seguimiento a estas recomendaciones y compromisos.

En la primera dimensión del marco de políticas docentes, sobre los estándares y expectativas para docentes y estudiantes, Tribaldos enfatizó las pruebas nacionales de aprendizaje como un logro importante, pero comentó que hay que traducir los resultados en intervenciones específicas. Para maximizar el tiempo de instrucción, el ministerio está trabajando para convertir las escuelas de doble jornada a escuelas de jornada extendida. Hay semejanzas con el caso costarricense en las áreas de formación docente (muchos programas pero pocos estándares y la falta de un sistema de certificación) y contratación (sobreoferta de candidatos y filtros poco exigentes para la contratación). El reciente aumento salarial ha creado una oportunidad para atraer nuevo

talento a la profesión, pero aún no existen las condiciones para asegurar que esto pase. Para mejorar las prácticas docentes, existen muchos datos de pruebas nacionales e internacionales de aprendizaje, pero no siempre se usan para determinar las opciones de capacitación continua. Además, el sistema actual de evaluación docente es obsoleto y de poca utilidad pedagógica, lo cual implica que hay pocos incentivos para el buen desempeño igual que pocos mecanismos para enfrentar el desempeño débil. Los mecanismos que sí existen tienden a ser privados. Aunque hay algunos incentivos financieros para que los docentes trabajen en áreas de difícil acceso o en la educación especial o bilingüe, no son suficientes y muchas veces no están acompañados por la formación adecuada.

Para presentar la perspectiva del ministerio estuvo Tania de Gordón, Directora de la Dirección Nacional de Formación y Perfeccionamiento Profesional. Ella concordó que en los últimos dos a cuatro años, sí se han logrado ciertos avances, primero entre ellos, el Compromiso Nacional por la Educación, el cual se aprobó con el apoyo de distintos sectores de la educación. En cuanto a la formación inicial, distinguió entre los varios niveles educativos para hablar de los retos actuales. Por ejemplo, en la educación primaria, los docentes están muy bien formados en estrategias didácticas, mientras que en la educación media, se necesita docentes graduados en las áreas de física, química, español, filosofía e historia. Hasta la fecha, más de diez universidades están trabajando con el ministerio para repensar y adaptar la forma de la formación inicial docente. Entre las reformas que se han contemplado se encuentran una prueba de conocimiento básico, revisión de los currículos para incorporar las capacidades socioemocionales y la práctica profesional. En cuanto a la capacitación en servicio de docentes, aunque hay altas tasas de participación, hay poco seguimiento para entender el impacto de estas sesiones. Para llegar a los docentes en zonas rurales, la formación virtual ha tenido un impacto bastante positivo en el país dado que Panamá tiene una alta cobertura celular. Para cerrar, de Gordón enfatizó que entre los países presentes en el seminario, hay muchas frustraciones y retos en común, pero también mucho que se puede aprender el uno del otro y por lo tanto se necesita un sistema regional de políticas públicas docentes.

La última parte de la sesión se dedicó a una conversación entre los cuatro presentadores, moderada por Gregory Elacqua, Economista Principal de Educación del BID. Elacqua empezó la discusión con una pregunta sobre cómo elevar los estándares de los programas de formación docente en un ambiente donde las universidades tienen

un alto nivel de autonomía. Román Vega comentó que, en el caso de Costa Rica, se ha planteado el tema de la obligatoriedad de la acreditación de las carreras para las que tienen una alta importancia, incluyendo la ingeniería, la medicina y la docencia. Sin embargo, hay una fuerte resistencia de parte de las universidades privadas. Castro Mena comentó que el tema de la acreditación también implica una inversión sustancial para apoyar a las universidades a cumplir con los estándares. En el contexto panameño, la relación con las universidades es distinta a la de Costa Rica. Son las universidades públicas las que gradúan más docentes, pero son las privadas las que están más abiertas a introducir cambios. Sin embargo, el Compromiso Nacional por la Educación incluye como uno de sus elementos la necesidad de establecer un sistema de acreditación.

Elacqua orientó su próxima pregunta hacia la recopilación y el uso de datos para la toma de decisiones en estos países. En el caso panameño, donde actualmente puede resultar muy difícil contar con datos precisos sobre los indicadores educativos, el nuevo Sistema Integral para el Mejoramiento de la Calidad Educativa (SIMECE) va a generar un sistema de información más confiable. Isabel Román Vega de Costa Rica dijo que en el contexto de ese país, las universidades cumplen un papel importante ya que producen informes sobre la educación para colocar el debate nacional en otro nivel alejándose de las discusiones polarizadas hacia una conversación basada en datos. La pregunta final se enfocó en la cuestión de las reformas, en particular su factibilidad en el actual contexto político. Román Vega insistió que la alta inversión en la educación costarricense, como porcentaje del PIB del país, los impulsa a mejorar los resultados del sistema educativo, en particular el tema de las evaluaciones formativas. Castro Mena también afirmó que hay que incluir a los gremios en estas discusiones. En Panamá, hay una nueva generación de docentes muy jóvenes y ahora se quiere hacer una evaluación del impacto de estos nuevos docentes.

“[HEMOS REPENSADO] EL PERFIL DE FORMACIÓN DOCENTE QUE REQUIERE EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.”

— TANIA DE GORDÓN

Sesión II: El estado de las políticas docentes en Perú y Argentina

Después del almuerzo, comenzó la segunda sesión del día, la cual se enfocó en el estado de las políticas docentes en Perú y Argentina. Ricardo Cuenca, Director General e Investigador Principal del Instituto de Estudios Peruanos, presentó el caso de Perú. Empezó notando que aún en los pocos meses desde que se finalizó en informe, la situación en el país ha cambiado dramáticamente. Sin embargo, desde el 2000, ha habido un crecimiento significativo en muchos indicadores, en particular en los que se relacionan con la eficiencia, el gasto en educación y el desempeño estudiantil. A la vez, todavía hay serios retos en cuanto a la desigualdad. La docencia en su mayoría es femenina y urbana, con el 60% de los docentes egresados de un instituto superior pedagógico. La carrera docente peruana tiene una forma piramidal de ocho niveles y, aunque no todos los docentes llegarán al octavo nivel, el Marco del Buen Desempeño Docente provee expectativas claras. Sin embargo, el uso efectivo del tiempo es un reto importante. El ausentismo docente no ocurre solamente porque los profesores no se presentan sino también porque el mismo ministerio los convoca a asistir a capacitaciones. Desde el 2012 la selección y contratación docente por todo el país ha sido (por lo menos en principio) un proceso meritocrático. Eso implica tres características principales de la carrera docente: (1) Una carrera horizontal, donde los docentes no necesitan salir del aula para avanzar en su carrera, (2) una evaluación orientada hacia los resultados y (3) una evaluación docente que lleva fuerza, incluso al despido. Sin embargo, la formación inicial es el tema más olvidado ya que la última evaluación de la última reforma del sistema ocurrió en el 2000. En el área de gestión para el buen desempeño, el área donde se ha logrado más progreso es la política de educación intercultural bilingüe, en particular la implementación de una política docente en este contexto. El mensaje fundamental del caso peruano es que los logros no se han realizado a corto plazo; implican un esfuerzo de cinco, diez o quince años para realmente ver los cambios deseados.

Tras esta presentación, Liriama Velasco Taipe, Directora de la Dirección General de Desarrollo Docente del Ministerio de Educación del Perú, estableció como su objetivo dar una visión de lo que viene a futuro bajo la gestión actual del ministerio. Una de las primeras premisas de las acciones de la administración actual es que la formación docente comienza desde la vocación a la docencia y que

los docentes siguen aprendiendo a lo largo de toda su carrera. Para tal fin, hay que cambiar el imaginario público de los docentes, en particular, afirmó Velasco Taipe, "hay un trabajo fuerte social para recuperar el prestigio de la profesión docente." A la vez, hay que construir un sistema de incentivos para promover la carrera docente. El segundo punto en la trayectoria es la formación inicial. En esta área, hay dos tareas fundamentales para avanzar: (1) El modelo de servicio educativo de las escuelas pedagógicas y (2) el proceso de licenciamiento. En cuanto a la evaluación docente, Velasco Taipe concordó que ha sido un área de mucho avance en los últimos años en particular para crear una cultura de evaluación en el país. Sin embargo, ahora el reto es levantar el tema de la evaluación en articulación con la formación docente para que haya una retroalimentación y un proceso de apoyo mutuo entre las dos. El último elemento de las políticas docentes que Velasco Taipe comentó fue la importancia de un sistema de gestión transparente, en particular un sistema unificador de datos.

“HAY UN TRABAJO FUERTE SOCIAL PARA RECUPERAR EL PRESTIGIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE.”

— LIRIAMA VELASCO TAIPE

La siguiente presentación fue de Mariano Narodowski, Profesor de la Universidad Torcuato di Tella, quien explicó el caso argentino. Narodowski empezó con una perspectiva histórica, indicando que desde la década de los 70, luego de una "época de oro," el sistema educativo argentino está en decaimiento y, ahora, estancamiento, hecho que se evidencia casi todos los indicadores educativos. Las administraciones anteriores introdujeron un incremento en el gasto en educación, pero eso no se ha transformado en incrementos salariales para los docentes. En el caso de Argentina, dijo Narodowski, es importante entender que contempla un sistema federal de 24 provincias y, por lo tanto, 24 sistemas de educación distintos. Cualquier intento de extraer generalizaciones

va a producir imperfecciones. Sin embargo, algunas tendencias nacionales que se pueden destacar incluyen el crecimiento en la matriculación privada a costa de las escuelas públicas. Además, la descentralización inherente en un sistema federal, junto con la falta de un método de control estatal eficaz, significa que no hay ninguna manera de garantizar qué están enseñando las escuelas ni cuántos días de clases efectivos se están cumpliendo.

Otro reto fundamental es que el estatuto docente vigente data de 1958, lo cual resulta en que las condiciones de organización escolar no se han cambiado en las últimas décadas. Además, hay solamente dos méritos que se reconocen para avanzar en la carrera docente argentina: uno es la antigüedad y el otro es la educación, y, según la carrera docente, después de la primera escala no se permanece en el aula, y por eso muchos docentes talentosos acaban en posiciones administrativas. Pasando al tema de la evaluación, Narodowski aclaró que sí hay un sistema de evaluación docente, pero que está muy anticuado. Además, son los directores de escuela quienes evalúan a los docentes y siempre les dan la nota de sobresaliente ya que no tienen incentivos para hacerlo de otro modo. En comparación, en las escuelas privadas, todo el proceso de contratación y evaluación está desregulado y es distinto en cada escuela. Narodowski cerró con una recomendación central sobre la necesidad de fortalecer las formas en que se organiza el trabajo escolar, es decir la institucionalidad del sistema. La gran mayoría de los docentes, afirmó Narodowski, hará un trabajo bueno y eficaz si hay estándares, expectativas e incentivos claros que trasciendan un docente, un director o una escuela.

La sesión continuó con los comentarios de Florencia Mezzadra del Instituto Nacional de Formación Docente (INFoD) de Argentina. Dado su cargo, Mezzadra indicó su intención de enfocar sus palabras en el tema de la formación docente y en particular tres elementos centrales. El primer elemento es el de cómo atraer a

suficientes y mejores candidatos a la carrera docente. Aunque hay una sobreoferta de postulantes a la docencia en muchos niveles y provincias, en otros hay una falta de profesores, en particular en las materias especializadas de secundaria como física, lengua y literatura. Para atender a este reto, el INFoD hace un diagnóstico, los resultados del cual comparte con las provincias para ayudarlas a determinar cuáles van a ser sus necesidades a futuro para poder tomar las decisiones necesarias. El segundo elemento que presentó Mezzadra fue el sistema de becas a nivel superior. Gracias a un nuevo programa de Becas Compromiso Docente, se aplica un examen meritocrático para asegurar la selección de los mejores candidatos, a los que les ofrecen un monto superior al de las becas tradicionales si se especializan en una de las carreras prioritarias. El tercer elemento que Mezzadra tocó fue el tema de la formación continua. El primer programa que se ha desarrollado en este tema se llama Formación Docente Situada. Mezzadra afirmó que muchas veces la formación docente en Argentina tiene una orientación muy teórica y abstracta con poca relevancia para el contexto práctico de los docentes. Una respuesta del ministerio ha sido la decisión de desarrollar un enfoque en la lectura y capacitar a los docentes para poder enseñarles cómo leer a sus estudiantes. Eso se ha implementado en las reuniones didácticas en las que todos los docentes participan unas veces al año.

Para concluir sus comentarios, Mezzadra mencionó varios retos pendientes. Entre ellos, destacó que hay grandes brechas en cuanto a las oportunidades de formación para los supervisores y también en términos de cómo formar a los capacitadores, ya que muchos de ellos carecen de experticia en ciertas áreas. Adicionalmente, existe la necesidad de articular las políticas nuevas mencionadas con las otras políticas existentes del INFoD. Para todos estos retos, las provincias defienden su autonomía y derecho sobre la carrera docente.

“[NO] TENEMOS MUCHA IDEA DE CUÁNTAS DE TODAS ESTAS EXPECTATIVAS ESTÁN PLASMADAS EN LA REALIDAD ESCOLAR PORQUE NO TENEMOS EVALUACIONES [DE DOCENTES] QUE PUEDAN DETERMINAR ESO CON MUCHA ESPECIFICIDAD.”

— MARIANO NARODOWSKI

Al igual que la sesión anterior, la Sesión II cerró con un panel de los cuatro presentadores, en este caso moderado por Andrés Delich, Director de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura en Argentina. Delich abrió el panel con la observación de que en los dos países hay dos modelos distintos de la carrera docente y mientras que en Perú se ha observado reformas importantes en la carrera docente, en Argentina el modelo parece ser bastante resistente al cambio. Tomando eso en cuenta, Delich preguntó, ¿cómo es la economía política que permite la introducción de las evaluaciones del desempeño docente en la carrera? Cuenca tomó la palabra para decir que, a su opinión hay tres cosas clave que sucedieron en Perú para permitir las reformas necesarias: (1) Un largo período de discusiones sostenidas sobre el tema, (2) la introducción de la evaluación docente como un elemento de un paquete de reformas más integrales y (3) el fuerte liderazgo por parte del Ministerio de Educación. Narodowski, hablando de la situación argentina, aclaró que sí existe un proceso de evaluación; el problema es que no es estandarizado y tampoco tiene el efecto que debe. Sin embargo, de las tres cosas que detalló Cuenca, eligió la tercera, el liderazgo, como la más importante en el caso de Argentina. Además, comentó que varios cambios sociales, como por ejemplo la salida de los jóvenes de la clase media del sistema público a las escuelas privadas, han debilitado el apoyo público para el sistema educativo en Argentina. Ahora los sindicatos son el único actor potente en la arena pública.

La segunda pregunta de Delich se enfocó en la formación docente y su relación con lo que pasa en la escuela, en particular cómo vincular la formación con las prácticas pedagógicas de los docentes. Velasco Taipe respondió que en el caso del Perú, desde hace cinco años se ha implementado una estrategia de acompañamiento, la cual ha producido algunos resultados alentadores, pero resulta ser muy costosa porque los acompañantes vienen de afuera de la escuela. Por lo tanto, ahora están trabajando para promover a docentes que ya trabajan dentro de la escuela para asumir estas responsabilidades. La otra metodología que se está buscando institucionalizar en Perú es la mentoría, especialmente para los docentes noveles.

Sesión III: Profesión: Profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?

El primer día del seminario concluyó con una presentación del libro: Profesión: Profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?, el nuevo libro del equipo de educación del BID. Para presentar el libro estuvieron dos de sus autores, Gregory Elacqua, Economista Principal de Educación, y Emiliana Vegas, Jefa de la División de Educación. La presentación comenzó con un panorama de la situación actual enfocado en la baja efectividad docente. Por ejemplo, en varios países hay altos niveles de ausentismo docente, prácticas de aula inadecuadas, uso de tiempo inefectivo y bajos niveles de conocimiento académico y pedagógico. Además, enfatizó Elacqua, los postulantes a la docencia suelen tener menor desempeño académico y muchos ven la docencia como un refugio si no tienen las destrezas para carreras más prestigiosas. Sin embargo, no ha sido así siempre. Hasta hace solo unas décadas, los docentes eran líderes sociales en sus comunidades y contaban con mayor conocimiento que la mayoría de la población. Para explicar el vertiginoso decaimiento en la profesión, Elacqua señaló dos factores: (1) Una rápida expansión de la cobertura escolar y (2) mejores oportunidades laborales para las mujeres. Para el primer factor, la expansión rápida de la oferta educativa provocó una expansión paralela en la oferta de formación docente pero un descuido de su calidad. A la vez, hace cincuenta o sesenta años, las mujeres tenían oportunidades educativas muy limitadas, con la excepción de la formación en las Normales. Sin embargo, a lo largo del siglo XX, el acceso a la educación de las mujeres aumentó, dándoles más oportunidades para estudiar carreras prestigiosas.

La segunda mitad de la presentación del libro se dedicó al análisis de políticas para mejorar el prestigio de la docencia. Específicamente, se enfocó en reformas que incluyen políticas para atraer, preparar y seleccionar a los mejores profesores. El primer grupo de políticas se enfoca en hacer la profesión docente más atractiva. Por ejemplo, en algunos países se han aumentado los salarios docentes u ofrecido oportunidades de crecimiento profesional a través de una carrera meritocrática. Otras iniciativas

“HAY MUCHA IDEOLOGÍA QUE ENTRA EN EL DEBATE SOBRE LA EDUCACIÓN Y ... ES MUY FÁCIL CAER EN GENERALIZACIONES. MUCHAS VECES NO SE PRUEBA SI UNA COSA FUNCIONA BIEN O NO ANTES DE IMPLEMENTARLA A GRAN ESCALA.”

— EMILIANA VEGAS

han tratado de mejorar las condiciones de trabajo por medio de incrementar el tiempo no lectivo en la jornada de trabajo u ofrecer incentivos para los docentes que aceptan puestos en escuelas desfavorecidas. Otra serie de políticas son las que tienen el objetivo de preparar mejor a los futuros docentes, por ejemplo establecer o elevar los requisitos para ingresar a programas de formación docente y estimular el interés en tales programas por medio de becas y créditos. La acreditación también puede ser una herramienta importante para garantizar la calidad de los distintos programas de formación docente. El tercer grupo de políticas trata de fortalecer la selección de los mejores candidatos y brindar apoyo a los docentes noveles. Por ejemplo, concursos de ingreso con diferentes instrumentos pueden hacer el proceso de contratación más transparente. Además, varios programas de inducción, como de mentoría o acompañamiento, y periodos de prueba pueden apoyar el ingreso de maestros a la profesión.

Después de la presentación, Álvaro Henzler de Mosaico Laboratorio Creativo moderó una conversación entre Elacqua y Vegas. Empezó el panel preguntando qué fue lo más interesante o nuevo que aprendieron durante el proceso de investigar y escribir el libro. Vegas respondió, diciendo que la primera parte del libro les dio la oportunidad de hacer una investigación más histórica de la profesión docente y ver que en el pasado a las mujeres se les ofreció la docencia como una extensión de la casa y de sus labores domésticos. Elacqua comentó que muchos quieren culpar a los docentes por la baja calidad educativa, y por eso un objetivo del libro fue buscar una nueva narrativa y agregar un poco más de riqueza al debate. Para su próxima pregunta, Henzler notó que muchas de las reformas que el libro recomienda pueden traer una oposición fuerte, y por lo tanto, preguntó cómo los países han enfrentado estos retos. Vegas respondió que hacer

las reformas, especialmente las que tienen que ver con el desempeño docente, siempre se hace más fácilmente cuando el salario base es suficiente. Si no lo es y después los ministerios quieren exigir más cosas de los profesores, pueden fallar los intentos de reforma. Además, agregó que la sociedad civil puede jugar un papel importante en promover la importancia de la educación en el debate público y así evitar que las reformas dependan de sólo un líder o un gobierno. Elacqua comentó que no hay un solo camino al éxito. Lo ideal es que haya un consenso nacional que incluya la participación de los maestros y los gremios, pero a veces eso es imposible y no se puede esperar hasta tener un consenso.

Henzler se dirigió a la cuestión de cómo los hacedores de políticas, los académicos e investigadores y la sociedad civil pueden usar el libro para efectuar los cambios necesarios en sus países. Elacqua explicitó que no se debe tomar al libro como un manual. Lo que sí ofrece es un diagnóstico profundo y matizado de la situación actual. Sin embargo, en cada país hay que entender el contexto local. Vegas concordó, afirmando que hay mucha ideología que entra en el debate sobre la educación y por lo tanto es muy fácil caer en generalizaciones. Muchas veces no se prueba si una cosa funciona bien o no antes de implementarla a gran escala. Para cerrar el panel, Henzler pidió mirar hacia el futuro y preguntó cómo deben estar preparándose los sistemas educativos para enfrentar estos retos. Vegas respondió que la revolución digital está cambiando todas las competencias y destrezas que se van a demandar a futuro, pero en las escuelas solamente se observan cambios marginales y lo que se necesita es una transformación radical de la educación para responder a las demandas del futuro.

Conclusiones del primer día y Cierre

Para cerrar el primer día del seminario, Emiliana Vegas ofreció una síntesis de algunos mensajes clave de las presentaciones del día, en particular la necesidad de elaborar políticas de largo plazo y no solamente de un solo gobierno, de fomentar movimientos inclusivos, reconociendo que el proceso de reforma requiere del apoyo y del esfuerzo de muchas personas, y de usar la información y los datos disponibles para tomar decisiones informadas. Vegas también destacó la importancia de compartir experiencias entre los países de la región. “A veces solamente vemos las diferencias en las experiencias,” dijo, enfatizando que también hay muchas semejanzas entre los esfuerzos y oportunidades para colaborar para el beneficio de todos.

Sesión IV: Lecciones internacionales - El caso de Shanghái, China

El segundo día del seminario empezó con una presentación por Eduardo Vélez Bustillo, profesor adjunto de la Universidad de Georgetown, quien analizó las políticas docentes en Shanghái, China según el marco analítico desarrollado por el Diálogo Interamericano para considerar sus logros y lecciones para la región. Al considerar la primera categoría del marco de políticas docentes, “preparar el campo para una enseñanza efectiva,” Vélez Bustillo dijo que, a diferencia de lo que muchos dijeron, él opina que la mayoría de la gente no conoce los estándares de aprendizaje. Sí existen, pero ni los padres ni los profesores los conocen a profundidad, en parte porque son demasiado complejos. En Shanghái, el caso es completamente lo opuesto: todo el mundo conoce los estándares, desde las autoridades hasta los padres. Otra diferencia entre Shanghái y los países de América Latina es que en Shanghái se cumple con los días de clase, mientras que en muchos países de América Latina, entre los días de huelga, el ausentismo docente y las capacitaciones en servicio, cada dos años, en efecto los niños pierden un año de clase. Aún más, no es solamente que los docentes cumplen con los días de clase, sino que hay un promedio de más de siete horas de clase diarias comparado con unas cuatro o cinco horas en

muchos países de América Central. También, la formación docente en Shanghái es de alta calidad y ocurre dentro de instituciones acreditadas y según un currículo que se alinea con los estándares de aprendizaje. No es un programa de estudio teórico sino práctico y relevante para la experiencia en el aula.

“UNA DE LAS GRANDES LECCIONES DE SHANGHÁI ... ES QUE ESTÁ MIRANDO EL TEMA DE LA EDUCACIÓN EN SERIO.”

— EDUARDO VÉLEZ BUSTILLO

Hablando de la segunda categoría, “atraer, contratar y retener a docentes talentosos,” Vélez Bustillo explicó que en Shanghái los procesos de contratación son rigurosos, selectivos, estandarizados, transparentes y dependen de la calidad. Una diferencia clave entre los sistemas educativos de América Latina y el de Shanghái es que en la ciudad china, se puede ser profesor sin haber estudiado pedagogía. Lo que importa es el talento, y por ende los salarios—no solamente de los docentes sino de los directores también—son elevados y corresponden altamente con el rendimiento. Además, hay una estructura muy bien definida de avance profesional y eso motiva a los docentes a mejorar su práctica y comprometerse a ser profesionales. Mientras que en América Latina, los directores de escuela son típicamente olvidados, en Shanghái para hacerse director de escuela, hay una preparación exigente pero con los apoyos necesarios para ser exitoso en la posición.

Para gestionar para un buen desempeño, dijo Vélez Bustillo, hay algunos elementos centrales en las políticas de Shanghái. El primero es que, en contraste con América Latina, las evaluaciones no son simplemente un ejercicio académico sino que también se usan de forma práctica para gestionar y perfeccionar el desempeño del maestro. Por ejemplo, se usan los resultados de las evaluaciones para determinar la capacitación que reciben los docentes y no sacrifican a los alumnos si hay docentes no efectivos.

Les dan dos oportunidades de mejorar su práctica, pero después les darán otro cargo administrativo. Finalmente, en Shanghái se hace un esfuerzo tremendo para garantizar que los docentes más efectivos lleguen a donde más los necesitan.

La presentación concluyó con una serie de recomendaciones:

1. **Apoyar, preparar, respetar y seleccionar a los maestros con base en sus méritos.** Los docentes no son superhéroes y necesitan el respaldo de un sistema efectivo para ser los mejores. Si no se les dan apoyo continuo, se pierde la inversión inicial en formar al docente.
2. **Hay que aprender de las experiencias propias y de los otros.** Hay que monitorear la efectividad de las políticas y si hay algo que no está funcionando bien, hay que modificarlo y reevaluarlo. Eso es un proceso continuo.
3. **Mejorar, simplificar y aclarar los estándares de aprendizaje.**
4. **Regular instituciones de formación de docentes apoyando una combinación de teoría y práctica.** Hay que enseñar a los docentes a usar pedagogías activas en el salón de clase, y prepararlos para las escuelas multigrado y las habilidades del siglo XXI.
5. **Aumentar el tiempo de la enseñanza.** Introducir prácticas para que los estudiantes sigan procedimientos para auto-reportar la asistencia diaria y la gestión del aula, y actividades pedagógicas que no requieren supervisión constante de los maestros y se libera para centrarse en los estudiantes con más necesidades.
6. **Establecer una política de “puertas abiertas.”** Los docentes necesitan acostumbrarse a ser observados y recibir retroalimentación de los supervisores.
7. **Elevar los estándares para hacerse docente.** Elevar los estándares de admisión a la formación docente y desarrollar un programa de inducción de un año para todos los maestros nuevos.

Después de su presentación, Vélez Bustillo y Ariel Fiszbein, Director del Programa de Educación del Diálogo Interamericano, conversaron sobre las lecciones del ejemplo de Shanghái y su aplicabilidad dentro del contexto latinoamericano. Fiszbein observó que la variable tiempo es muy importante en esta discusión, porque hace veinte o veinticinco años, no hablaríamos de Shanghái como un caso ejemplar. Hay que ver la cuestión del tiempo en relación con la de la secuencia, respondió Vélez Bustillo. Diferentes secuencias pueden producir diferentes resultados y también diferentes plazos de tiempo. Por eso, hay que tener una visión. Eso es fundamental porque la visión le da las estrategias de por dónde ir. Los países de Asia de Este dedicaron sus recursos a fortalecer la calidad y cobertura a la educación primaria antes de tratar de mejorar la educación secundaria, la técnico-vocacional, etc. Además, cada país tiene un horizonte de tiempo diferente. En América Latina, en promedio un ministro de educación ocupa esta función por solamente unos 12 o 13 meses. Sin embargo, ningún país ha logrado una transformación de este tipo en menos de veinte años. Éste es el plazo mínimo.

Sesión V: Lecciones de América Central y la República Dominicana

La última sesión del seminario se enfocó en los avances y lecciones de los cuatro países que participaron en la primera fase del proyecto: El Salvador, Guatemala, Honduras y la República Dominicana. En esta sesión, los investigadores tuvieron la oportunidad de presentar una actualización de sus informes del 2015 y las autoridades ministeriales comentaron sobre el progreso y los retos de los últimos años. Las presentaciones de

“UNA POLÍTICA QUE NO SE TRADUCE EN RECURSOS ASIGNADOS NO TIENE CÓMO EJECUTARSE.”

— VERÓNICA SPROSS DE RIVERA

los investigadores comenzaron con Verónica Spross de Rivera, Investigadora Asociada de CIEN de Guatemala, quien afirmó que todavía hay grandes brechas en cuanto al desempeño estudiantil. La mayoría de la presentación se dedicó a las recomendaciones presentadas en el informe del 2015 y los avances que se han hecho en cada una de ellas. Por ejemplo, se notó la necesidad de hacer más selectiva la serie de criterios que se usa para la selección de los docentes. Sin embargo, los resultados de los exámenes para optantes a plazas docentes demuestran brechas preocupantes: los postulantes responden correctamente a menos de la mitad de las preguntas en las evaluaciones de su conocimiento pedagógico, de lenguaje y de matemáticas, e incluso hay una excepción en la nota mínima aceptable. Un área donde sí ha habido más progreso es el apoyo a los docentes noveles y en servicio para fortalecer sus prácticas pedagógicas. El nuevo Sistema Nacional de Acompañamiento Educativo (SENAE), todavía en fase inicial, tiene el objetivo de apoyar a los profesores y directores para mejorar sus prácticas pedagógicas y de gestión. Otras recomendaciones, como la necesidad de diseñar incentivos al buen desempeño docente que consideren el aprendizaje de los alumnos, ofrecer incentivos para que los mejores docentes sean asignados a escuelas vulnerables, establecer una carrera docente que se alinee con las políticas actuales y atraiga a los mejores candidatos e implementar una carrera de director de centro educativo como orientador pedagógico, no se han abordado en los tres años desde que se publicó el informe. La recomendación final, de fortalecer la participación de los padres de familia para generar apoyo a las políticas requeridas, todavía no cuenta con un programa concreto, pero sí hay mayor conciencia entre las familias sobre la importancia del papel de los docentes.

La sesión continuó con la presentación de Darwin Caraballo, Director Ejecutivo de EDUCA de la República Dominicana. La primera recomendación que mencionó fue realizar un censo nacional docente, ya que estos datos serían de gran utilidad para la planeación efectiva de Ministerio. En esta área ha habido un avance parcial cuando en el 2017 el Ministerio realizó un proceso de auditoría presencial. De acuerdo a Caraballo hay tres recomendaciones que sí han sido adoptadas por el Ministerio desde el 2015, específicamente la aplicación de un examen de admisión a las carreras de formación docente, la alineación de la oferta educativa con prácticas pedagógicas del nuevo currículo y estándares profesionales, y la especialización de la formación inicial según el nivel educativo que enseñará. Sin embargo, hay algunas otras recomendaciones donde ha

habido menos progreso en los últimos cuatro años. Por ejemplo, la efectividad de los esfuerzos para fortalecer los conocimientos básicos de los docentes no ha sido evaluada, y a pesar de implementar por primera vez en nueve años una evaluación por desempeño docente, todavía no es correspondida con los incentivos adecuados. También se ha introducido un proceso competitivo de selección de directores regionales y distritales, paso importante para garantizar la gestión para el buen desempeño. Caraballo también destacó como un avance positivo la nueva política de inducción de docentes, la cual incorpora la mentoría, observaciones y retroalimentación y un enfoque en la pedagogía, todos elementos clave. Los salarios docentes también han crecido, y en este tema la República Dominicana lidera la región. Para concluir sus comentarios, Caraballo ofreció cinco reflexiones: (1) Se nota un creciente uso de datos de investigación en la formación de las políticas públicas, (2) Todavía hay una enorme brecha de implementación, (3) Hay que preocuparse por la sostenibilidad de las reformas, (4) La velocidad de los cambios es tremendo y aquí hay una gran oportunidad de integrar la tecnología en las nuevas reformas y (5) Hay que acercarse a los sindicatos y escucharlos en las negociaciones colectivas.

“NECESITAMOS ARTICULAR LOS ESFUERZOS [EDUCATIVOS] E INTEGRARLOS.”

— MARCIAL SOLÍS PAZ

Helga Cuéllar-Marchelli, Directora del Departamento de Estudios Sociales de FUSADES, hizo la presentación de El Salvador. La primera recomendación del informe de 2015 tenía que ver con la definición de estándares del perfil docente, tarea todavía pendiente, pero sobre la cual ya se ha iniciado una conversación. Un gran logro ha sido la creación del Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD) en febrero de 2018 y que iniciará sus funciones en 2019. Otro tema que Cuéllar-Marchelli mencionó fue el de articular la formación continua con una política de profesionalización docente de mediano y

largo plazo. Se está en la primera fase de la creación de un Sistema Nacional de Profesionalización Docente que es la implementación del Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio. Aquí, hay que balancear la necesidad de planear soluciones de largo plazo con la urgencia del problema. No se han logrado avances en cuanto al establecimiento de criterios más exigentes para seleccionar y retener a los docentes talentosos. Otras tres recomendaciones que continúan siendo retos son (1) revisar la estructura salarial y establecer incentivos que contribuyen al desarrollo profesional, (2) revisar la Ley de la Carrera Docente y articularla con la Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente y (3) establecer un sistema de información y monitoreo que facilite la toma de decisiones sobre política docente y la rendición de cuentas. Cuéllar-Marchelli concluyó su presentación con una reflexión sobre la urgencia de definir las prioridades para las políticas docentes de corto y largo plazo para poder lograr altos estándares de calidad.

Mario Alas, de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, hizo la presentación de Honduras. Alas comenzó con algunos datos del contexto socio-económico del país, enfocando en los problemas de pobreza, desigualdad, violencia y migración. Sin embargo, en el último lustro se han realizado avances importantes en las áreas de cobertura, niveles de aprendizaje e institucionalidad. También, en 2012, se aprobó una Nueva Ley Fundamental de Educación que entró en vigencia a partir del 2014, pero se va cumpliendo poco a poco. El informe del 2015 presentó tres recomendaciones principales, cuya aplicación ha registrado diferentes niveles de progreso. La primera de estas recomendaciones es asegurar una formación inicial docente de calidad, y aquí la nueva ley ha producido cambios significativos, pasando el nivel de formación de los docentes de

educación básica del nivel medio al nivel universitario. Sin embargo, todavía se está trabajando para crear un sistema más institucionalizado de formación permanente ligado a la formación inicial. La segunda recomendación fue mejorar el prestigio social docente y establecer una estructura profesional que atraiga y retenga a los más talentosos, y en esta área no se han registrado avances, debido en parte a los últimos cinco años de congelamiento de salarios docentes y la falla de un proceso de contratación. La tercera recomendación indicó la necesidad de implementar un sistema de rendición de cuentas para los docentes, y aunque se ha avanzado mucho en introducir una cultura de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, la implementación de una normativa de evaluación de desempeño docente solamente se aplica parcialmente.

La sesión concluyó con un conversatorio entre las cuatro autoridades ministeriales de los países: Carlos Canjura, Ministro de Educación de El Salvador, Marcial Solís, Ministro de Educación de Honduras, Héctor Canto, Viceministro Técnico de Educación de Guatemala y Julio Sánchez Maríñez, Rector del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU), moderado por Pablo Zoido, Especialista Líder de Educación del BID. Sánchez Maríñez abrió sus comentarios logrando que las últimas reformas que se han logrado se deben en parte al hecho de que la educación es realmente una prioridad para el presidente actual y que a éste le importa mucho la rendición de cuentas. Además, la sociedad civil ha sido muy activa en promover la importancia de la calidad de la educación para lograr el compromiso del gobierno de elevar la inversión en la educación pública, y ella también ha sido fundamental en darle seguimiento a la implementación de las políticas.

“EL JOVEN TALENTOSO TIENE UNA PERSPECTIVA DE SU DESARROLLO PERSONAL Y LA LECTURA QUE NOSOTROS LE DAMOS DE LA SOCIEDAD QUE TENEMOS LO HACE UN POCO REACIO A VENIR A LA CARRERA DOCENTE.”

— CARLOS CANJURA

La segunda pregunta se dirigió a Canto sobre el papel de la tecnología en la educación y su uso en el campo docente. Canto respondió que, en el caso de Guatemala, hay un esfuerzo por definir políticas más sostenibles, entre ellas avanzar en el desarrollo del recurso humano del sistema educativo. Por eso, se ha digitalizado el proceso de reclutamiento docente, pero la tecnología va mucho más allá de eso, y hay un planteamiento mucho más integral de su uso. De igual manera, hay que vincular el reclutamiento de los docentes con su formación inicial y actualmente se está entrando en este proceso. Estas políticas surgen de las respuestas a la pregunta: ¿Qué tipo de docente queremos para el país y cuál es su perfil?

Zoido le comentó a Solís que un tema claro del seminario ha sido que no es solamente una cuestión de aprobar una ley—hay un proceso mucho más complicado para realmente implementarla. En el caso de la nueva Ley Fundamental de Educación en Honduras, ¿por qué algunos temas avanzan mucho más rápidos mientras otros están estancados? Solís le respondió que el esfuerzo para la aprobación de la ley comenzó cuando el Presidente actual todavía estaba en el Congreso, así que ha sido un proceso de más de cinco años. Explicó que la ley es solamente un componente de una reforma más amplia. También se necesitan los reglamentos, la asesoría técnica, un plan sectorial, etc. Sin embargo, sin un control adecuado de los factores al nivel institucional, todavía no va a funcionar el sistema, y eso fue el caso en Honduras. Había venta de plazas, soborno, corrupción y, además, muchas presiones externas de violencia y pobreza. Hay que trabajar con los otros sectores, de seguridad, de salud y con los medios para enfrentar estos retos. Solís identificó tres temas prioritarios: (1) La educación pre-básica, (2) la brecha en la educación media y el reto de los ninis y (3) los efectos de la violencia y la corrupción en las escuelas.

Zoido le preguntó a Canjura sobre las lecciones aprendidas de establecer el Instituto Nacional de Formación Docente. El Ministro le respondió que el impulso para este logro fue el reconocimiento que cambiar la mitad de la planta docente tarda veinte años, y si se quieren ver cambios en las prácticas de los muchos profesores en servicio, hay que capacitarlos, y eso debe ser un trabajo permanente del estado. Si el país va a perseguir el objetivo de establecer una carrera docente que atraiga a los más talentosos, hay que reconocer que los tres años de formación inicial no son suficientes. Si bien la aprobación de la normativa representa un logro significativo, lo que se necesita hacer ahora no tiene que ver son leyes sino con cambiar actitudes y acciones.

Conclusiones, próximos pasos y cierre del evento

Para cerrar el evento, Ariel Fiszbein y Gregory Elacqua ofrecieron algunos comentarios y reflexiones. En particular, se destacó que los vínculos que se han establecido y renovado entre los países son importantes, y es obvio que muchos de los esfuerzos que se han discutido a lo largo del seminario hay que continuarlos y que el apoyo para hacerlo puede venir de toda la región. Además, hay otros mecanismos regionales que se pueden establecer para impulsar la reforma de las políticas públicas docentes, entre acuerdos comunes, estándares regionales y compromisos entre países. Sin embargo, es importante nunca perder de vista el hecho de que hay muchos desafíos técnicos para enfrentar y no hay recetas generales ni simples.

“NO HAY RECETAS. EL CONTEXTO LOCAL IMPORTA MUCHO, PERO TAMBIÉN HAY RETOS COMPARTIDOS.”

— GREGORY ELACQUA

Agenda

SEMINARIO POLÍTICAS DOCENTES 2018

28 y 29 de junio, 2018

Terraza, Edificio FUSADES, Bulevar y Urbanización Santa Elena, Antiguo Cuscatlán, La Libertad, El Salvador

28 DE JUNIO

8:30-9:00 am Registro

9:00-9:45 am Palabras de apertura y bienvenida

Objetivo: Darles la bienvenida a todos los participantes del seminario y establecer los principales objetivos para el Taller.

9:00-9:10 Miguel Ángel Simán, Presidente, FUSADES

9:10-9:20 Carmiña Moreno, Representante en El Salvador, BID

9:20-9:30 Ariel Fiszbein, Director, Programa de Educación, Diálogo Interamericano

9:30-9:45 Carlos Mauricio Canjura Linares, Ministro de Educación (El Salvador)

9:45-10:15 am Café

10:15-12:00 pm Sesión I: El estado de la política docente: Costa Rica y Panamá

Objetivo: Compartir los resultados de las investigaciones sobre políticas docentes en Costa Rica y Panamá.

10:15-10:30 Presentación: Isabel Román Vega, Estado de la Nación (Costa Rica)

10:30-10:40 Alexander Castro Mena, Director, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (Costa Rica)

10:40-10:55 Presentación: Marelisa Tribaldos, Unidos por la Educación (Panamá)

10:55-11:05 Tania de Gordón, Directora Nacional de Perfeccionamiento Docente, Ministerio de Educación (Panamá)

11:05-11:35 Moderador: Gregory Elacqua, BID

11:35-12:00 Preguntas/discusión abierta

12:00-1:30 pm Almuerzo

1:30-3:15 pm Sesión II: El estado de la política docente: Perú y Argentina

Objetivo: Compartir los resultados de las investigaciones sobre políticas docentes en Perú y Argentina, enfocando en iniciativas exitosas y próximos pasos para seguir adelante.

- 1:30-1:45 Presentación: Ricardo Cuenca, Instituto de Estudios Peruanos (Perú)
- 1:45-1:55 Liriana Velasco Taipe, Directora General, Dirección General de Desarrollo Docente (Perú)
- 1:55-2:10 Presentación: Mariano Narodowski, Universidad Torcuato Di Tella (Argentina)
- 2:10-2:20 Florencia Mezzadra, Directora Nacional de Formación Continua, Instituto Nacional de Formación Docente (Argentina)
- 2:20-2:50 Moderador: Andrés Delich, Organización Iberoamericano de Estados (OEI)
- 2:50-3:15 Preguntas/discusión abierta

3:15-3:45 pm Café

3:45-4:45 pm Sesión III: Profesión: Profesor en América Latina: ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?

Objetivo: Presentar la última publicación del BID sobre las políticas docentes en América Latina, ofreciendo un contexto más amplio sobre los retos actuales, los esfuerzos para mejorar la conversación y las posibilidades futuras.

- 3:45-4:15 Presentación: Gregory Elacqua y Emiliana Vegas, BID
- 4:15-4:45 Moderador: Álvaro Henzler, co-fundador, Enseña Perú

4:45-5:00 pm Conclusiones del Primer Día y Cierre: Emiliana Vegas, BID

6:00-8:00 pm Cena Cóctel

29 DE JUNIO

8:30-9:00 am Registro

9:00-9:05 am Apertura del segundo día

9:05-10:00 am Sesión IV: Lecciones internacionales: El caso de Shanghái, China

Objetivo: Apreciar el contexto chino, especialmente sus logros en promocionar la política docente y lecciones para América Latina.

- 9:05-9:25 Presentación: Eduardo Vélez Bustillo, Universidad de Georgetown
- 9:25-10:00 Moderador: Ariel Fiszbein, Diálogo Interamericano

10:00-10:15 am	Café
10:15-12:15 pm	Sesión V: Presentaciones y discusión: Lecciones de América Central y la República Dominicana

Objetivo: Destacar los principales logros y reformas en la política docente de la República Dominicana, Guatemala, Honduras y El Salvador desde 2015 y los impactos de los informes de la primera fase.

10:15-10:25	Presentación: Verónica Spross de Rivera, CIEN (Guatemala)
10:25-10:35	Presentación: Darwin Caraballo, EDUCA (República Dominicana)
10:35-10:45	Presentación: Helga Cuéllar Marchelli, FUSADES (El Salvador)
10:45-10:55	Presentación: Mario Alas Solís, FEREMA (Honduras)
10:55-12:15	Diálogo Moderado con los Representantes Ministeriales Julio Sánchez Maríñez, Rector, Isfodosu (República Dominicana) Héctor Canto, Viceministro Técnico de Educación (Guatemala) Marcial Solís, Ministro de Educación (Honduras) Carlos Mauricio Canjura Linares, Ministro de Educación (El Salvador) Moderador: Pablo Zoido, BID

12:15-12:45	Sesión VI: Conclusiones y próximos pasos
-------------	--

Objetivo: Estimular una discusión positiva e inspiradora sobre las posibilidades futuras para promocionar la reforma docente, con un enfoque particular en las áreas de colaboración potencial y lecciones de los países de la primera fase para los de la segunda.

Moderadores: Ariel Fiszbein, Diálogo Interamericano y Gregory Elacqua, BID

12:45-1:00 pm	Cierre del evento
---------------	-------------------

Participantes

Mario Alas
FEREMA

Salvador Alvarenga
Universidad Gerardo Barrios

Manuel Aparicio
Universidad Pedagógica de El Salvador

Martin Ulises Aparicio
MINED

Orlando Cámbara Aquino
Universidad Cristiana de las Asambleas de Dios

Pedro Fausto Arieta Vega
Universidad de Oriente

Marta Campos
ATRAMEC

Carlos Canjura
MINED

Héctor Canto
Ministerio de Educación, Guatemala

Darwin Caraballo
EDUCA

Eleno Castro
BID

Luis Alexander Castro Mena
Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

Nelson Cruz
FUSALMO

Marina Cuéllar
Universidad Don Bosco

Helga Cuéllar-Marchelli
FUSADES

Ricardo Cuenca
Instituto de Estudios Peruanos

Elena María de Alfaro
Comisión DES

Reina Gladis de Galdámez
Organización de Estados Iberoamericanos, El Salvador

Tania de Gordón
Ministerio de Educación, Panamá

Andrés Delich
Organización de Estados Iberoamericanos, Argentina

Gregory Elacqua
BID

Eduardo Fernández
Delegación Unión Europea El Salvador

Jason Fernández Picado
Ministerio de Educación, Costa Rica

Ariel Fiszbein
Diálogo Interamericano

Alejandro Flores
FUSADES

Julieta Fuentes
DAI

Alejandra García
Delegación Unión Europea El Salvador

Gaspar García de Paredes
Unidos por la Educación

Gabriela Góchez
FUSADES

Brenda Guadron
UJMD

José Luis Guzmán
FEPADE

Marta Concepción Henríquez
Universidad Católica de El Salvador

Álvaro Henzler
Enseña Perú

Sandra Micaela Hernández
MINED

Jania Ibarra
Banco Mundial

José Napoleón Lara Rafallán
SIANDES 21 de Junio

Carmen Aída Lazo
Comisión DES

Ana Marcela López
FUSADES

Olinda Beatriz López Palacios
Universidad Francisco Gavidia

Carolina Maduro
FEREMA

Oscar Ernesto Martínez
SEDESA

Ever Martínez
Universidad de Oriente

Judith Virginia Mendoza de Díaz
Universidad Modular Abierta

Florencia Mezzadra
Instituto Nacional de Formación Docente

Carmiña Moreno
BID

Mariano Narodowski
Universidad Torcuato Di Tella

Andreu Oliva de la Esperanza
Universidad Centroamericana José Simeón Cañas

José Amílcar Osorio Romero
MINED

Balmore Pacheco
UFG

Dora Alicia Posada
Instituto Especializado de Educación Superior El Espíritu Santo

Juan Bautista Quintanilla Girón
CODINES

José Ángel Quirós
FUSADES

Salvador Ramírez
MINED

Ricardo Rivas
Universidad Evangélica de El Salvador

Natalia Rivera
UJMD

Sandra Rodríguez
FOMILENIO

Carlos Rodríguez Rivas
MINED

María de los Ángeles Rodríguez Salazar
Universidad de Sonsonate

Abel Rojas
MINED-SANTA ANA

Isabel Román Vega
Estado de la Nación

Julio Sánchez Maríñez
Isfodosu

María Luisa Sevillano
Universidad de Oriente

Miguel Ángel Simán
FUSADES

Marcial Solís
Ministerio de Educación, Honduras

Verónica Spross de Rivera

CIEN

Sarah Stanton

Diálogo Interamericano

Javier Tarulla

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Marelisa Tribaldos

Unidos por la Educación

Jaime Osmín Trigueros Chávez

Universidad Católica de El Salvador

Claudia Umaña

FUSADES

Emiliana Vegas

BID

Liriana Velasco Taipe

Dirección General de Desarrollo Docente del Perú

Eduardo Vélez Bustillo

Universidad de Georgetown

Elmer Ventura

MINED-SAN MIGUEL

Francisco Zelada

SIMEDUCO

Ana María Zelidón de Lemus

Universidad de Sonsonate

Paz Zetino Gutiérrez

Bases Magisteriales

Pablo Zoido

BID



Liderazgo para las Américas

www.thedialogue.org

Diálogo Interamericano
1155 15th Street NW, Suite 800
Washington, DC 20005
+1 202 822-9002
education@thedialogue.org
thedialogue.org/education



Mejorando vidas

www.iadb.org

Banco Interamericano de Desarrollo
1300 New York Avenue NW
Washington, DC 20577
+1 202 623-1000
education@iadb.org
www.iadb.org/es/sectores/educacion/perspectiva-general