



Martes, 18 de noviembre

*Decálogo de condiciones para transformar
la educación bajo el impulso de los equipos
docentes*

Diagnóstico Global de la Profesión Docente y Escasez de Docentes:

Ximena Rubio presentó un análisis detallado sobre la situación global de la profesión docente, destacando la escasez tanto cuantitativa como cualitativa de docentes, las desigualdades regionales, las causas del abandono y las recomendaciones internacionales para revertir esta tendencia, con aportes de Rafael y comentarios de Teresa.

Escasez Cuantitativa y Cualitativa: Ximena explicó que a nivel mundial faltan 44 millones de docentes de primaria y secundaria para alcanzar la educación universal en 2030, siendo la mayor necesidad en secundaria y en regiones como África subsahariana y América Latina; además, señaló que no todos los docentes actuales están cualificados según las normas nacionales.

Factores del Abandono Docente: Se detalló que el abandono docente casi se duplicó entre 2015 y 2022, especialmente en América Latina, debido a condiciones laborales, bienestar, razones personales, jubilación, condiciones sanitarias y movilidad internacional, afectando más a hombres que a mujeres, aunque la profesión sigue estando feminizada.



Desigualdades Regionales: Ximena indicó que la relación estudiantes-docente varía significativamente según el ingreso del país, con países de bajos ingresos superando los 52 estudiantes por docente, lo que impacta en las condiciones y retención del profesorado.

Iniciativas y Políticas para Transformar la Profesión: Se presentaron ejemplos de políticas implementadas en distintos países, como fomentar la diversidad y equidad de género, el aprendizaje colaborativo, la formación en TIC, la profesionalización docente, la regularización de contratos y la participación docente en la toma de decisiones.

Recomendaciones Internacionales: Ximena resumió las recomendaciones del informe mundial y del grupo de alto nivel de la ONU y UNESCO, que incluyen políticas holísticas, mejora de condiciones laborales, financiamiento adecuado, cooperación internacional y el reconocimiento del rol docente en la transformación educativa.

Presentación y Fundamentación del Decálogo de Escuelas que Cuidan:

Rafael Gomez y Ximena Rubio presentaron el decálogo elaborado colectivamente por la Fundación SM y UNESCO y cientos de docentes iberoamericanos, El Decálogo se fundamentado en la ética del cuidado y la evidencia internacional, como una hoja de ruta para transformar la escuela desde el reconocimiento y bienestar del profesorado.

Construcción Colectiva del Decálogo: Rafael explicó que el decálogo es resultado de un proceso abierto y colectivo, canalizado por el Consejo de la Escuela y la Fundación SM, con la participación de asesores internacionales, fundaciones aliadas y docentes de la región iberoamericana.

Ética del Cuidado como Paradigma: El decálogo se asienta en la ética del cuidado, entendida como un principio estructural para garantizar condiciones dignas, promover la solidaridad, la dignidad y el bienestar, y transformar la escuela en un ecosistema relacional que prioriza el bienestar colectivo.

Escuelas como Ecosistemas Relacionales: Rafael Gómez describió otro de los fundamentos claves del decálogo: la escuela entendida como sistema de relaciones interdependientes entre docentes, estudiantes, equipos directivos, familias y comunidad, donde la calidad educativa depende tanto de los recursos como de la calidad de las relaciones.

Condiciones Estructurales del Cuidado: Se enfatizó que cuidar al profesorado implica revisar prácticas organizacionales, dispositivos escolares y garantizar condiciones materiales, emocionales y profesionales que sostengan la vida laboral.

Lectura y Explicación de los Diez Puntos del Decálogo:

Ximena y Rafael leyeron y explicaron los diez puntos del decálogo, que abordan el bienestar integral, la autonomía, la equidad, la mejora de condiciones laborales y la participación docente en la estrategia educativa, como ejes para transformar la profesión y la escuela.

Bienestar y Condiciones Laborales:

El decálogo se inicia con la importancia de cuidar el bienestar integral de los docentes y mejorar sus condiciones de trabajo, reforzando la atención tutorial y el acompañamiento psicopedagógico en colaboración con la comunidad educativa.



Cultura Colaborativa y Autonomía: Se promueve la creación de una cultura colaborativa en las comunidades educativas, el apoyo a la autonomía y libertad académica de los equipos docentes dentro de un marco de corresponsabilidad y desarrollo profesional.

Desarrollo Profesional y Salarios: El decálogo plantea la necesidad de un modelo de desarrollo profesional que atraiga, forme y retenga a los mejores docentes, así como la importancia de salarios acordes con la responsabilidad educativa.



Equidad y Participación: Incluye la implementación de políticas de equidad de género y diversidad cultural, y la recomendación de una mayor implicación de los equipos docentes en la estrategia educativa y en el diseño de políticas mediante el diálogo social.

Reflexión sobre la Implementación del Decálogo en la Escuela:

Teresa Nakano expuso cómo las escuelas pueden implementar el decálogo desde su realidad, abordando el rol de la escuela como agente de cambio, la importancia del liderazgo pedagógico, el trabajo colaborativo y el acompañamiento a docentes jóvenes, complementando con estrategias para el bienestar y la gestión equilibrada.

Escuela como Agente de Cambio: Teresa propuso que las escuelas pueden asumir un rol activo en la transformación de la profesión docente, generando procesos de liderazgo y estrategias internas para apoyar al profesorado, más allá de las políticas públicas.



Liderazgo Pedagógico y Trabajo Colegiado: Se destacó la necesidad de fortalecer el liderazgo pedagógico en cada escuela y de consolidar comunidades docentes colaborativas, donde el trabajo colegiado y el reconocimiento interno sean claves para la evolución institucional.

Acompañamiento a Docentes Noveles: Teresa subrayó la importancia de apoyar a los docentes jóvenes mediante mentoría, tutoría y contención emocional, especialmente en los primeros años de ejercicio, para reducir el abandono y facilitar su integración profesional.



Clima Escolar y Equilibrio Laboral: Se recomendó crear un clima escolar positivo, con espacios de escucha y educación socioemocional, y equilibrar las demandas administrativas y pedagógicas para evitar la sobrecarga y el desgaste docente.

Respuestas a Preguntas sobre Liderazgo, Reconocimiento y Retención Docente:

Durante la ronda de preguntas, Rafael, Ximena y Teresa respondieron inquietudes del público sobre cómo motivar el liderazgo pedagógico, el reconocimiento no monetario, la mentoría y la retención del talento docente juvenil, enfatizando la formación, el trabajo colaborativo y la carrera profesional.

Motivación y Formación en Liderazgo: Ximena y Teresa coincidieron en que el liderazgo pedagógico requiere formación específica, carreras directivas y alineación de los equipos, así como una visión compartida y la gestión integral de personas, aprendizaje y familias.

Reconocimiento No Monetario: Se planteó que el reconocimiento docente puede darse a través de carreras horizontales y verticales, roles de mentoría y autoridad pedagógica, permitiendo la progresión profesional sin necesidad de abandonar el aula.

Mentoría y Trabajo Colaborativo: Teresa explicó que la mentoría no requiere necesariamente de expertos externos, sino que puede surgir del trabajo colaborativo entre docentes con diferentes niveles de experiencia, facilitando la innovación y el apoyo mutuo.

Retención del Talento Docente Juvenil: Se recomendó implementar programas de acompañamiento, reconocimiento y desarrollo profesional para retener a los docentes jóvenes, integrando estrategias de mentoría y fortaleciendo el sentido de pertenencia y apoyo institucional.

Tareas de seguimiento:

Distribución de Materiales del Decálogo: Enviar a los participantes la newsletter con el enlace de descarga del decálogo, la grabación del video del evento y otros materiales expuestos en la presentación. (Rafael)



Martes, 18 de noviembre

Decálogo de condiciones para transformar la educación bajo el impulso de los equipos docentes

DECÁLOGO

DE CONDICIONES PARA TRANSFORMAR LA EDUCACIÓN
BAJO EL IMPULSO DE LOS EQUIPOS DOCENTES

1 Cuidar el **bienestar integral** de las y los docentes



6 Favorecer un clima adecuado para el desarrollo de los procesos de **enseñanza-aprendizaje**, en entornos educativos inclusivos, equitativos, seguros y saludables, donde se cuide el **bienestar** docente y del alumnado y se **cultive el aprendizaje**



2 Mejorar las **condiciones de trabajo** de las y los docentes



7 Crear un modelo de **desarrollo profesional** que atraiga, forme y retenga a los mejores docentes

3 Reforzar la **atención tutorial** y el acompañamiento psicopedagógico, trabajando en colaboración con la **comunidad educativa**



8 Cuidar que los **salarios** sean acordes con la responsabilidad que exige la labor educativa



4 Crear una **cultura colaborativa** en las **comunidades educativas** y, en especial, en los equipos docentes, caracterizada por el apoyo y el desarrollo mutuo

9 Establecer políticas de **equidad de género** y de **diversidad cultural**



5 Apoyar la autonomía y la **libertad académica** de los equipos docentes, dentro de un marco de **corresponsabilidad** y de una cultura orientada al desarrollo profesional y a la mejora del aprendizaje

10 Propiciar una mayor implicación de los equipos docentes en la **estrategia educativa**, tanto en las decisiones de centro como en el diseño de políticas educativas de mayor alcance, mediante el **diálogo social**