



Martes, 7 de julio

*La fuerza invisible que
sostiene la escuela*

Vocación Docente como Fuerza Invisible:

Leoncio, Maria y Francisca destacaron la vocación docente como la fuerza invisible que sostiene a las escuelas, subrayando la importancia de la motivación, las actitudes y la necesidad de renovar periódicamente la pasión por la enseñanza para enfrentar los retos actuales.

- Condiciones Estructurales: Leoncio explicó que la vocación docente depende de condiciones estructurales como un marco jurídico estable, la contextualización de la intervención educativa, la atención a las realidades familiares, el fortalecimiento de proyectos educativos y la autonomía docente.
- Condiciones Básicas: Se resaltó la importancia de salarios acordes a la titulación, formación permanente, trabajo en equipo, desarrollo de la carrera profesional y reconocimiento social como elementos imprescindibles para mantener la vocación docente.
- Motivaciones y Actitudes: Leoncio diferenció entre motivaciones intrínsecas y extrínsecas, así como positivas y negativas, señalando que las motivaciones intrínsecas y positivas predominan en docentes de educación inicial y educación especial, y que las actitudes abiertas y colaborativas favorecen el desarrollo profesional.
- Retos Futuros: el profesor Leoncio identificó retos como atender demandas nuevas derivadas del contexto, establecer estrategias para poder acompañar de forma eficiente, romper con el individualismo, comunicar experiencias de éxito y renovar periódicamente la pasión docente.



Condiciones Laborales y Materiales del Profesorado:

La doctora Elisa Bonilla analizó las condiciones materiales y laborales que favorecen el desempeño docente, como salarios competitivos, reducción de carga administrativa, formación inicial y continua de calidad, estabilidad laboral, tamaño de grupo adecuado, recursos suficientes y reconocimiento social.

- Salarios y Progresión: Elisa comparó los salarios docentes en distintos países, mostrando grandes diferencias y señalando que los sistemas educativos exitosos ofrecen salarios competitivos, progresión salarial clara y prestaciones sólidas.
- Carga Administrativa: Enfatizó la necesidad de reducir la carga burocrática para que los docentes puedan dedicar más tiempo a la enseñanza y al desarrollo profesional, citando ejemplos de países donde existen apoyos administrativos y reconocimiento contractual de tareas no lectivas.
- Formación y Estabilidad: Elisa destacó la importancia de una formación inicial selectiva y continua de alto nivel, así como la necesidad de contratos estables, escalafones transparentes y oportunidades de crecimiento profesional sin abandonar el aula.
- Condiciones de Educabilidad y Reconocimiento: La costroa Elisa también abordó la relevancia de regular el tamaño de los grupos, mejorar la infraestructura y asegurar recursos, además de la importancia del reconocimiento social real y la autonomía profesional para fortalecer la imagen y el prestigio docente.



Rol de la UNESCO y Políticas Públicas Docentes:

Francisca Díaz expuso el papel de la UNESCO en el acompañamiento a los países para fortalecer políticas docentes, promoviendo una visión integral que abarca formación, condiciones laborales y profesionalización, y resaltando la necesidad de construir ecosistemas de apoyo para mantener la vocación.

Acompañamiento y Estrategia Regional: Francisca explicó que la UNESCO apoya a los ministerios de educación en el diseño e implementación de políticas basadas en evidencia, facilitando el aprendizaje entre países y promoviendo la cooperación regional a través de la Estrategia Regional Docente para América Latina y el Caribe.

- Ecosistema Docente: Presentó el concepto de ecosistema docente, que integra formación, condiciones laborales y profesionalización, y se subrayó que el éxito depende de avanzar simultáneamente en estos ámbitos, evitando enfoques fragmentados.
- Responsabilidad Compartida: Francisca enfatizó que la vocación enciende la llama inicial, pero es responsabilidad de las políticas, instituciones y de la sociedad mantenerla encendida, construyendo un entorno que sostenga y acompañe al docente durante toda su trayectoria.



Desafíos de la Escasez Docente y Soluciones Innovadoras:

Durante el debate, Francisca, Elisa y Leoncio abordaron la escasez de docentes, discutiendo posibles soluciones como la concentración de recursos, el transporte escolar y la optimización de infraestructuras, descartando la sustitución total por robots y defendiendo la centralidad de la relación humana en la educación.

- Comparativas Internacionales: Elisa comparó los sistemas de México, Brasil y Estados Unidos, mostrando cómo la concentración de escuelas y el transporte escolar pueden optimizar recursos y mejorar el acceso, sugiriendo que la dispersión de escuelas pequeñas dificulta la dotación de docentes y recursos.
- Imposibilidad de Escuelas sin Docentes: Leoncio argumentó que la escuela cumple funciones esenciales de aprendizaje, socialización, establecimiento de relaciones y proyección de futuro, y que estas no pueden ser reemplazadas por robots, aunque reconoció la necesidad de soluciones creativas ante la baja natalidad.
- Relación Docente-Alumno: Se destacó la importancia de la relación docente-alumno como un bien inmateral, central para el aprendizaje y el desarrollo, y se discutió la propuesta de reconocer esta relación como patrimonio de la humanidad.
- Relaciones y Comunidad Educativa: Leoncio, Francisca y Elisa reflexionaron sobre la fortaleza de las relaciones dentro de la escuela, resaltando la centralidad del alumno, la importancia del trabajo colaborativo entre docentes y la necesidad de un cambio cultural para aumentar el reconocimiento social del profesorado.
 - *Centralidad del Alumno:* Leoncio explicó que la relación entre el equipo docente y el alumnado debe basarse en apertura, honestidad, coherencia y respeto a la dignidad y libertad de ambas partes, estableciendo límites claros en la interacción.
 - *Trabajo Colaborativo:* Francisca resaltó el valor de las comunidades de práctica, redes docentes y el trabajo colaborativo como elementos que potencian la motivación, el aprendizaje y el desarrollo profesional, apoyándose en la teoría de la autodeterminación.
 - *Reconocimiento Social:* Elisa subrayó la necesidad de que la sociedad valore y reconozca la labor docente, advirtiendo que sin un cambio cultural profundo será difícil mejorar las condiciones y el desarrollo profesional del profesorado.

Tareas de seguimiento propuestas por los ponentes:

- Reconocimiento Social del Docente: Abrir una discusión en los países participantes sobre cómo mejorar el reconocimiento social y cultural de la labor docente, involucrando a la sociedad en el proceso. (Elisa)
- Formación Docente y Mejora Curricular: Revisar el video del seminario anterior sobre el programa de renovación de la pasión educativa en la red de colegios marianistas para quienes estén interesados en profundizar en el tema. (Todos los participantes interesados)
- Colaboración y Redes Docentes: Fomentar la creación o fortalecimiento de comunidades de práctica y redes docentes para apoyar el trabajo colaborativo y el desarrollo profesional entre pares. (Francisca)
- Apoyo a Docentes en Soledad: Proponer recomendaciones y recursos para docentes que experimentan soledad profesional, respondiendo a las solicitudes planteadas en el chat durante el seminario online. (Maria, Francisca)
- Optimización de Recursos Escolares: Analizar la viabilidad de concentrar recursos y optimizar la cantidad de escuelas en zonas rurales, tomando como referencia los modelos de Brasil y Estados Unidos, para mejorar las condiciones materiales y el capital social de los estudiantes. (Elisa)

o



Martes, 7 de julio

La fuerza invisible que sostiene la escuela

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**