



# Seminario Políticas Docentes 2018

## Sesión IV

Lecciones de Shanghái, China

# **Seminario de Políticas Docentes**

## **Lecciones Internacionales: El Caso de Shanghai, China**

San Salvador, Junio 28 y 29, 2018

# Políticas Docentes: Tres pilares

- 1. Preparar el campo para una enseñanza efectiva
- 2. Atraer, contratar y retener a docentes talentosos
- 3. Gestionar para un buen desempeño

# I. Preparar el campo para una enseñanza efectiva

- i. Establecer expectativas claras para alumnos y docentes: Hay estándares de lo que los estudiantes deben saber y poder hacer por grado y disciplina, y los maestros y directores están familiarizados con ellos. Los estándares de enseñanza existen, se implementan y supervisan.
- ii. Maximizar las oportunidades de aprendizaje en el aula: Tiempo en función (ausentismo del maestro y del estudiante y el uso efectivo del tiempo de clase). Monitoreo de la asistencia.
- iii. Formación de docentes de alta calidad: Calidad de la formación docente mediante esquemas de acreditación. Alineación entre estándares y el plan de estudios. Técnicas de enseñanza y práctica en el aula.

# II. Atraer, contratar y retener a docentes talentosos

- iv. Seleccionar a los mejores candidatos para ser **docentes**: Procesos para hacer la selección de docentes más rigurosa (definición e implementación). Requisitos de demostración de habilidades de enseñanza en el aula. Prestigio profesional.
- v. Establecer una estructura que atrae y retiene a los **más talentosos**: Naturaleza de los salarios de los docentes (competitivos y pagados a tiempo). Los sueldos están vinculados al rendimiento del docente. Requisitos de avance profesional.
- vi. **Apoyar a los docentes para mejorar su práctica**: Selección de directores de escuela (incluye liderazgo académico y pedagógico. Capacitación y evaluación de directores de escuela. Uso de datos de evaluación a nivel de escuela y aula.

# III. Gestionar para un buen desempeño

- vii. Evaluaciones de docentes regulares de alta calidad: Sistema de evaluación docente. Evaluaciones del rendimiento docente (usado para gerenciar)
- viii. Reconocer el buen desempeño y enfrentar el desempeño débil: Sistemas de gestión. Procedimientos claros y transparentes para abordar casos de docentes débiles o ineficaces. Período de prueba para los maestros. Certificación y promoción basadas en el mérito.
- ix. Proveer una instrucción de calidad a los más necesitados: Tener políticas que garanticen una educación de calidad para los estudiantes de las poblaciones más necesitadas. Incentivos para atraer docentes a las áreas vulnerables. Capacitar a docentes en educación bilingüe y producir materiales para grupos indígenas.

# Recomendaciones Generales

- Sabemos que los sistemas educativos producen mejores resultados cuando tienen maestros que son respetados, están bien preparados, son seleccionados con base en sus méritos y son apoyados en su trabajo
- Aprender de experiencias propias y de otros (diseña, evalúa, cambia, evalúa, cambia...)

# Recomendaciones Particulares<sub>1</sub>

## Preparar el campo para una enseñanza efectiva

- Definición clara de estándares para alumnos y docentes (y padres) y conectarlos con programas de formación docente.
- Regular instituciones de formación de docentes apoyando nuevo contenido (ej., enseñar a leer temprano, pedagogía efectiva como multigrado y habilidades Siglo 21), y combinación de teoría y práctica

# Recomendaciones Particulares<sub>2</sub>

## Aumentar el tiempo de la enseñanza

- Introducir practicas para que los estudiantes sigan procedimientos para auto-reportar la asistencia diaria y la gestión del aula.
- Introducir múltiples actividades pedagógicas que no requieren supervisión constante de los maestros, habrá mas oportunidades de aprendizaje y se libera el tiempo de los docentes para centrarse en los estudiantes con más necesidades (no mas método frontal)

# Recomendaciones Particulares<sub>3</sub>

Reclutar, contratar, retener docentes talentosos

- Sistemas de 'puertas abiertas' para observar y proporcionar retroalimentación al docente en el aula.
- Directores de escuelas, los socios olvidados

# Recomendaciones Particulares<sup>4</sup>

## Gestionar para un buen desempeño

- Elevar los estándares de admisión a la formación docente
- Desarrollar un programa de inducción de un año para todos los maestros nuevos como un mecanismo para certificar nuevos maestros y hacer de esto un requisito para contratarlos
- Reconocer a los mejores docentes
- Informar efectivamente a los socios del sistema

# Recomendaciones Particulares<sub>5</sub>

Desarrollar insumos e infraestructura para facilitar la equidad educativa y el acceso para apoyar a los mas vulnerables

- Educación compensatoria e inversión focalizada

# Multi-grado y Shanghai<sub>1</sub>

## Dimensión

Establecer expectativas claras para alumnos y docentes

## Multi-grado

EN desarrolla pautas para estudiantes y docentes que establecen claramente los objetivos de aprendizaje para cada lección en cada materia académica. Los maestros tienen claridad sobre lo que los estudiantes deben aprender.

## Shanghai

Existen estándares claros para los objetivos de aprendizaje en el plan de estudio, materiales de aprendizaje y evaluación. Los maestros diseñan planes detallados de lecciones basados en los estándares (estos son similares a aquellos incluidos en las pautas de EN). Los docentes son expertos en las áreas de conocimiento y habilidades que los estudiantes necesitan adquirir cada año.

# Multi-grado y Shanghai<sub>2</sub>

## Dimensión

Formación  
de docentes  
de  
alta calidad

## Multi-grado

EN incluye Learning Cycles (Ciclos de aprendizaje) como un instrumento para la formación continua. Existe una interacción obligatoria entre los profesores de EN para aprender unos de otros sobre cómo enseñar de manera más efectiva.

## Shanghai

El desarrollo profesional es de naturaleza colaborativa y se enfoca en la mejora de la instrucción. El uso de la Observación de lecciones (Lesson Study) es una forma de implementar mejores prácticas en el aula.

# Multi-grado y Shanghai<sub>3</sub>

Dimensión

Multi-grado

Shanghai

Proveer una instrucción de calidad a los más Necesitados

En EN, el estudiante es el centro del entorno de aprendizaje y se utilizan una variedad de modalidades pedagógicas, reconociendo que los diferentes estudiantes aprenden de diferentes maneras. Paradójicamente, estas modalidades liberan al docente para pasar más tiempo trabajando directamente con los estudiantes que están atrasados. La pedagogía de aprendizaje activo es la clave para promover el desarrollo de habilidades cognitivas y no cognitivas de los estudiantes.

El enfoque de Shanghái es mejorar el aprendizaje de los estudiantes (enfoque centrado en el estudiante como en EN) y los maestros están específicamente capacitados para trabajar con estudiantes con dificultades. Al igual que en las clases de EN, el horario de clase está bien definido (hay casi un guión a seguir) y los maestros tienen más tiempo para trabajar con los estudiantes en grupos pequeños.

# Multi-grado y Shanghai<sup>4</sup>

Dimensión

Multi-grado

Shanghai

Evaluaciones  
regulares y  
de alta  
calidad

La evaluación formativa y la evaluación continua son componentes clave de EN. Cada estudiante autoevalúa su aprendizaje al final de cada objetivo de aprendizaje, con flexibilidad para que los estudiantes estudien a su propio ritmo. El profesor proporciona retroalimentación a cada alumno y aprueba el cambio al próximo objetivo de aprendizaje.

Pruebas cortas semanales o quincenales para evaluar cada unidad de contenido. El rendimiento de los estudiantes a menudo se clasifica y se compara a nivel de clase, escuela o distrito después de los exámenes de medio periodo o finales para informar a los estudiantes, padres y maestros. Proporcionar tareas y dar retroalimentación a cada estudiante.

# Multi-grado y Shanghai<sub>5</sub>

Dimensión

Multi-grado

Shanghai

Maximizar las oportunidades de aprendizaje en el aula

Los estudiantes siguen los procedimientos para auto-reportar la asistencia diaria y la gestión del aula. Debido a que muchas de las actividades pedagógicas no requieren supervisión constante de los maestros, en general hay más interacción pedagógica, y los maestros se liberan para centrarse en los estudiantes con más necesidades como se indicó anteriormente. Esto contrasta con el método tradicional de enseñanza frontal utilizado habitualmente en Centroamérica.

Según un estudio de TALIS (OCDE, 2014), en Shanghai los profesores dedican más tiempo a la interacción pedagógica con los estudiantes que cualquier otro país de la OCDE. Además, los profesores dedican menos tiempo a mantener el orden en el aula. El ochenta y seis por ciento del tiempo de clase se dedica a la docencia, en comparación con un promedio del 79% de los países de la OCDE.

# GRACIAS

- Eduardo Velez Bustillo  
[evelebustillo@hotmail.com](mailto:evelebustillo@hotmail.com)