



GUÍA DEL DOCENTE

para la **SENSIBILIZACIÓN** en FAVOR
de una **EDUCACIÓN** de CALIDAD



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

**EFA
GMR** INFORME DE
SEGUIMIENTO
DE LA EDUCACIÓN
PARA TODOS
EN EL MUNDO

for Teachers
EFA



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

LA CRISIS DEL APRENDIZAJE EN CIFRAS

De los 650 millones de niños en edad de asistir a la escuela primaria en todo el mundo,

250 millones

no están adquiriendo los conocimientos básicos,



y **120 millones** ni siquiera han estado escolarizados durante 4 años.

En los países de ingresos bajos y medianos bajos:

Después de **5** o **6** años de escolarización,



1 de cada 3 niños continúa sin saber leer.

175 millones

Número de jóvenes analfabetos en los países de ingresos bajos y medianos bajos

AL RITMO ACTUAL,

SE TARDARÁ DECENIOS EN LOGRAR QUE TODOS LOS JÓVENES TENGAN UNAS COMPETENCIAS ADECUADAS EN LECTURA Y ESCRITURA

ANALFABETISMO DE LOS JÓVENES

Erradicación del analfabetismo de los jóvenes al ritmo al que se progresa actualmente.

2030

2072

LOS DOCENTES SON IMPRESCINDIBLES A PESAR DE ...

Hay una escasez crónica de docentes formados.



Se necesitan:

1,6 millones

adicionales de docentes antes de que finalice 2015.

3,3 millones

adicionales de docentes antes de que termine 2030.

Fotografía: Bangladesh © UNESCO/ G.M.B. Akash.

AULAS ABARROTADAS

En 2011, en 26 países había **más de 40 alumnos por maestro en las aulas** de las escuelas primarias.

DOCENTES CON ESCASA FORMACIÓN

En una tercera parte de los países sobre los que se dispone de datos, **menos de ¼ partes de los docentes se habían formado con arreglo a normas nacionales**. Este problema es especialmente grave en el África Subsahariana y en Asia Meridional y Occidental.

CONTRATOS POCO SEGUROS

A lo largo del último decenio, cada vez se ha contratado a más docentes con contratos temporales y poco seguros con la finalidad de subsanar la escasez de educadores.

SUELDOS INSUFICIENTES

En algunos países en desarrollo, los docentes **no ganan suficiente** para conseguir que su hogar salga de la pobreza.

En algunas partes del mundo, los sindicatos de docentes revisten una importancia decisiva para la calidad de la educación y mantienen unas relaciones de trabajo en gran medida positivas con el gobierno y los empleadores locales del sector de la educación. La mayoría de los países que logra los mejores resultados en las evaluaciones educativas internacionales tiene sindicatos fuertes que participan en la formulación de la agenda de reforma de la educación. Los sindicatos proporcionan información importante sobre las condiciones actuales de la enseñanza y el aprendizaje. En algunos contextos, facilitan infraestructura para aquellos sistemas educativos en los que no existe esa capacidad. Algunos pueden promover la innovación, permitiendo la aparición de prácticas educativas nuevas de las que se tiene necesidad. (Bascia, 2013)

1. Las políticas educativas solo pueden ser eficaces si quienes son responsables de aplicarlas participan en su formulación.
2. En algunos países, la participación de los sindicatos de docentes ha redundado en una mejora de las políticas concebidas para ayudar a los alumnos desfavorecidos. En Bolivia, los sindicatos ayudaron a lograr la inclusión de los derechos indígenas en la Constitución. Y su fomento de la instrucción en idiomas indígenas contribuyó a una disminución del analfabetismo.

SIN EMBARGO, *los responsables de formular las políticas no mantienen una colaboración suficientemente estrecha con los docentes y sus sindicatos. ¡Es hora de que eso cambie!*

Dos docentes participan como especialistas junto con responsables de la formulación de políticas internacionales.

Fotografía: UNESCO/Mulugeta Ayene.



CÓMO PUEDEN AYUDAR LOS DOCENTES



Ayude a lograr que haya más y mejores aspirantes a convertirse en docentes.

El mensaje: Hay una escasez crónica de docentes cualificados procedentes de diferentes medios (docentes mujeres, docentes pertenecientes a minorías étnicas o lingüísticas, docentes con discapacidad, etc.), lo cual dificulta que se pueda impartir una educación de calidad.

Los objetivos: Presione a su Gobierno para que se asegure de que todos los aspirantes hayan finalizado con buenos resultados por lo menos la enseñanza secundaria. Esto debería ir acompañado de una campaña más amplia dirigida a lograr que aumente el número de personas que cursan la enseñanza secundaria.

Movilícese para lograr que se contrate a docentes provenientes de muy distintos

medios, entre ellos docentes mujeres y docentes que estén dispuestos a vivir y trabajar en lugares remotos, zonas rurales o pobres, zonas en conflicto, o con niños desfavorecidos.

Recuérdelos a los gobiernos los beneficios de contratar localmente a algunos de los docentes y proporcionarles una formación adecuada para asegurarse de que conozcan la cultura y el idioma de sus alumnos.

Pruebas y datos: Es más probable que los docentes contratados localmente conozcan los contextos cultural y social de los alumnos y de los padres en las escuelas en las que enseñan. Esta menor distancia social entre el docente y sus alumnos influye positivamente en el aprendizaje escolar.

En 30 países en desarrollo se ha observado que el aumento de la proporción de docentes mujeres ha mejorado el acceso a la educación y el aprovechamiento escolar de las niñas, especialmente en las zonas rurales. En la provincia del Punjab, **Pakistán**, los resultados de las pruebas realizadas por las niñas y las jóvenes son mejores si les enseña una docente mujer.

Ejemplos positivos: En **Sudán del Sur** se trabaja con alumnas de enseñanza secundaria para despertar su interés por la enseñanza y se les ofrece asistencia financiera para que empiecen su formación como docentes.

El **Afganistán** se ha propuesto lograr que el número de maestras y profesoras aumente un 50% antes de que finalice 2014 mediante el uso de incentivos monetarios y de vivienda, así como a través de programas de formación especiales dirigidos a mujeres que viven en zonas remotas o que no reúnen las cualificaciones necesarias en la actualidad.

En **Camboya, Liberia y Papua Nueva Guinea** se ofrecen becas a los docentes en formación que proceden de zonas desfavorecidas, los cuales a menudo tienen competencias específicas en su lengua materna.

En las zonas afectadas por conflictos de la **República Centroafricana** y la **República Democrática del Congo**, los docentes se contratan localmente para garantizar que se sigue impartiendo educación.

En **Egipto** se han introducido requisitos de ingreso más exigentes, que incluyen un examen, una entrevista y haber tenido un buen rendimiento escolar en la enseñanza secundaria.

En **Singapur**, los aspirantes se seleccionan entre el tercio de alumnos que han terminado la enseñanza secundaria con mejores resultados.

En **Finlandia**, solo se acepta al 10% aproximadamente de todas las personas que solicitan su ingreso a programas de formación de docentes.

Mozambique forma a docentes con discapacidad visual desde hace más de 10 años.





Muestre la importancia que reviste la formación para que los docentes hagan un buen trabajo y apoyen a otros docentes en su labor.



El mensaje: La calidad de un sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad de sus docentes. Una buena formación de docentes proporciona a los niños, especialmente a los se quedan rezagados, el apoyo que se merecen.

Los objetivos: Explíquelo a su Gobierno la importancia de que la formación inicial de los docentes supla la insuficiencia de conocimientos sobre las materias que los docentes enseñarán.

Asegúrese de que se ofrezca formación continua a los docentes comunitarios e interinos sin formación con objeto de subsanar la falta de conocimientos y actualizar y mejorar las competencias adquiridas.

Recuérdelos a las autoridades que los docentes necesitan más y mejor formación continua y formación permanente para ayudar a todos sus alumnos, en particular aquellos con capacidades cognitivas más limitadas que

necesitan mayor asistencia, sobre todo en los primeros grados, y los que provienen de muy distintos medios.

Los docentes necesitan formación en el uso de distintos instrumentos de evaluación para poder detectar y abordar en todo momento las dificultades de aprendizaje en una fase temprana.

Se ha de posibilitar que los docentes en formación adquieran experiencia del trabajo en el aula y que los nuevos docentes cuenten con mentores. Los educadores y formadores de docentes también necesitan capacitación.

Pruebas y datos: En el análisis de los resultados alcanzados en el cuarto grado en 45 países se constató que cuanto mayor era la calidad de los docentes, mayor era el nivel de aprovechamiento escolar. En **Polonia**, los alumnos que asistían a una escuela con docentes menos cualificados y experimentados tenían un 25% más probabilidades de obtener unos resultados en matemáticas

inferiores al nivel de referencia que los alumnos que cursaban sus estudios en una escuela en la que los docentes estaban más cualificados y tenían mayor experiencia.

Una combinación adecuada de programas presenciales y a distancia de formación de docentes brinda la posibilidad de lograr un aumento del número de docentes formados. En **Ghana** y en el **Pakistán**, se ha estimado que el costo por estudiante que se gradúa tras cursar estos programas es de entre un tercio y dos tercios del costo de los programas ordinarios. Sin embargo, cuando se elaboran y establezcan esos programas, es necesario adoptar medidas a fin de velar por su calidad.

Ejemplos positivos: En **México**, los docentes reciben formación y apoyo en centros de educación preescolar gestionados por las comunidades en zonas desfavorecidas.

En **Guinea**, en el marco de una política elaborada por el Gobierno conjuntamente con los sindicatos de docentes, los docentes interinos reciben 18 meses de formación.

En **Benin**, un programa concebido en 2007 ofrece a los docentes comunitarios e interinos tres años de formación que les proporcionan cualificaciones equivalentes a las de los docentes que son funcionarios.

En **Kenya**, un programa de formación de docentes que se lleva a cabo en las propias escuelas combina seis meses de estudio personal basado en materiales de aprendizaje a distancia con reuniones con tutores en centros de recursos agrupados.

Este programa ayudó a que los docentes adoptaran métodos centrados en el educando.

En **Viet Nam**, los docentes aprenden a elaborar planes de educación personales para atender a niños con necesidades de aprendizaje diferentes, y también se les enseña a evaluar los resultados del aprendizaje de los niños con necesidades especiales o con discapacidad.

En **Alemania** se hace hincapié en prestar ayuda a los docentes para que puedan detectar y abordar los problemas a los que se enfrentan los alumnos que obtienen resultados insatisfactorios. Antes de convertirse en educadores plenamente cualificados, los docentes también benefician de un periodo prolongado de orientación personal a cargo de docentes experimentados.



Fotografía: Oxfam Novib

Docentes de calidad para todos: Se trata de una iniciativa conjunta de la Internacional de la Educación y Oxfam Novib (Países Bajos), que presta asistencia a docentes de Malí y Uganda para que intercambien experiencias y se apoyen mutuamente en la impartición de educación basada en competencias. Este proyecto ayuda a los docentes comunitarios con pocas cualificaciones o que carecen de ellas a que obtengan una certificación y se integren en la función pública. El análisis de los resultados obtenidos indica que tanto la enseñanza como el aprendizaje han mejorado gracias a esta iniciativa.

En **Sudáfrica** se complementa la formación a distancia basada en material impreso con el envío de mensajes de texto.

En varios países, entre los que figuran el **Reino Unido, Francia, Israel, Noruega, Singapur** y **Suiza**, los docentes tutores

reciben una capacitación formal.

En **Noruega**, los directores de los establecimientos de enseñanza asignan un miembro experimentado de su personal a cada nuevo docente.



Ayude a los gobiernos a entender qué podría motivar a los docentes a trabajar en zonas difíciles y en escuelas con resultados insatisfactorios.

El mensaje: Necesitamos incentivos para trabajar en zonas que plantean desafíos considerables, con condiciones de vida difíciles y grandes necesidades de aprendizaje.

Los objetivos: Es necesario que los gobiernos ofrezcan incentivos como, por ejemplo, mejores viviendas, prestaciones, el reembolso de deudas, gratificaciones o ascensos profesionales con objeto de motivar a los docentes para que trabajen en zonas remotas.

Pruebas y datos: Como consecuencia de la desigualdad en la distribución de los docentes, hay menos maestros en las zonas y escuelas que se

hallan en una situación desventajosa y la enseñanza de los alumnos desfavorecidos está a cargo de docentes con unos conocimientos pedagógicos y de las materias que imparten menos sólidos. Todo ello acentúa las desigualdades en los resultados del aprendizaje.

También es uno de los motivos que explican por qué algunos niños abandonen la escuela antes de adquirir los conocimientos básicos. En **Bangladesh**, la proporción de estudiantes que llegan al último grado de la enseñanza primaria es del 60% en los subdistritos en los que hay 75 alumnos por docente, en comparación con el 75% en aquellos en los que hay 30 alumnos por docente.



Ejemplos positivos: Uno de los motivos de que la **República de Corea** haya logrado resultados del aprendizaje sólidos y equitativos estriba en que incentivos como, por ejemplo, las gratificaciones y unas mayores oportunidades de ascenso profesional, permiten que los alumnos desfavorecidos puedan acceder más fácilmente a docentes más cualificados y con mayor experiencia. El 77% de los maestros que ejercen en aldeas tiene más de una licenciatura, frente al 32% de los que enseñan en las grandes ciudades.

En **Gambia** se introdujo una prestación de entre el 30% y el 40% del sueldo básico para los puestos en regiones remotas. En 2007, el 24% de los docentes había solicitado su traslado a escuelas con condiciones especialmente difíciles.

En el **Senegal**, desde 2011, el Gobierno ha establecido centros regionales de formación para el personal docente (Centres Régionaux de Formation des Personnels de l'Éducation) que tienen por finalidad acercar esa formación a quienes aspiran a convertirse en educadores.

En **China**, el Gobierno estableció en 2007 el programa denominado "Formación de docentes gratuita" a fin de ofrecer incentivos a los estudiantes de las

mejores universidades con un buen expediente académico para que enseñen en escuelas rurales.

En **Malawi**, la prestación por condiciones de vida difíciles en el medio rural, que comenzó a otorgarse en 2010, consiste en un aumento del sueldo básico de los docentes recién contratados de hasta un 25%.

Rwanda concede préstamos subvencionados a los docentes con formación que trabajan en zonas de difícil acceso. La mayoría de los docentes que ejercen en esas zonas participan en ese programa, que les permite recibir un préstamo de hasta cinco veces el valor de sus ahorros.





Dígale a su Gobierno qué es lo que motiva a los docentes a elegir y seguir en esta profesión .

El mensaje: Es necesario que se nos respete por el trabajo que hacemos. Nuestro sueldo ha de permitirnos satisfacer nuestras necesidades básicas y más, y nuestra lealtad debe recompensarse con ascensos profesionales.

El dato: Un maestro que sea el único o el principal sostén de la familia y tenga al menos cuatro familiares a cargo, necesita ganar como mínimo 10 dólares al día para mantener a su familia por encima del umbral de pobreza. Sin embargo, el sueldo medio del personal docente es inferior a ese nivel en ocho países, todos ellos situados en el África Subsahariana.

Los objetivos: El sueldo de los docentes debería permitirles satisfacer sus necesidades básicas. A los maestros se les debería ofrecer las mejores condiciones de trabajo posibles.

Los docentes necesitan un plan de carrera atractivo, que recompense a aquellos que atienden a la diversidad y apoyan a los alumnos con dificultades.

Los docentes deberían ser nombrados funcionarios públicos, en lugar de ser contratados con contratos de corta duración y un sueldo más bajo.

Pruebas y datos: En 6 estudios, publicados entre 1990 y 2010, se observó que había una relación directa entre los sueldos de los docentes y los resultados del aprendizaje.

Los países con una gran dependencia de los docentes interinos, que tienen contratos de corta duración mal remunerados, se sitúan en los últimos puestos, o cerca de estos, por lo que concierne al acceso a la enseñanza y los resultados del aprendizaje.

La baja remuneración y las escasas posibilidades de ascenso profesional redundan en un mayor absentismo laboral. También son la causa de que los docentes busquen un segundo empleo, a veces impartiendo clases particulares, lo que reduce su dedicación a su trabajo habitual de docente.

Cuando los docentes ganan menos que los trabajadores de otros sectores

comparables, es menos probable que los mejores estudiantes aspiren a llegar a ser docentes; en cambio, aumentan las probabilidades de que los docentes se desmotiven o abandonen su profesión.

En **Chile**, la remuneración con arreglo al rendimiento se tradujo en un aumento de las desigualdades en el aprendizaje. Cuando se aplique esta modalidad de remuneración, deben elaborarse medidas que eviten esos efectos perjudiciales sin dejar de brindar incentivos con los que se mejore el aprendizaje de los alumnos más desfavorecidos y con mayores dificultades.

Ejemplos positivos: En el **Canadá**, **Luxemburgo** y **Nueva Zelanda**, a los docentes se les paga más que a la media de los trabajadores a tiempo completo con estudios universitarios.

En 2009, **Noruega** adoptó medidas adicionales con el fin de mejorar la situación de la profesión docente. La enseñanza recibió un mayor reconocimiento en los medios de comunicación y, en 2011, el número de candidaturas para ingresar en los establecimientos de formación de docentes aumentó un 38% en comparación con el año anterior.

En el **Brasil** se recompensa a las escuelas con gratificaciones colectivas y se han observado unos efectos positivos en los resultados del aprendizaje de los niños.

En **Ghana** hay una nueva estructura de carrera con la que se busca motivar a los educadores para que mejoren el ejercicio de la profesión.



MEDIDAS PRÁCTICAS PARA SENSIBILIZAR EN PRO DEL CAMBIO

Elija el tema en el que desee enfocarse. **Compile todo lo que sepa** al respecto gracias a su propia experiencia. **Reúna los datos disponibles** sobre esa cuestión en su país utilizando para ello fuentes fiables.

¿Es usted docente? Inicie el cambio en su propia aula y sea un buen ejemplo para otros. Su voz será más eficaz cuando pueda demostrar lo bien que han aprendido sus alumnos.

Sus alumnos pueden ayudarle a amplificar sus llamamientos en favor del cambio. Enséñeles cómo pueden servirse de las redes sociales con la etiqueta #teachlearn en sus tuiteos, unirse a un debate en línea o ayudar a promover esos intereses ante los políticos, los medios de comunicación y el resto del mundo. A continuación, convenza a sus colegas e **inicie una campaña de reformas en toda su escuela.** ¡Hágase oír!

Recuerde que **los padres y otros miembros de la comunidad también pueden ayudar a difundir sus mensajes.** Estos tienen mucho interés en apoyar la educación de calidad. Organice un acto por la tarde y hable sobre aquello que es eficaz y por

qué es algo que debería importarles a los padres. Forme un equipo de apoyo.

Trate de influir en sus sindicatos para que estos incluyan en su lista de prioridades los objetivos que usted persigue.

Averigüe quién es el/la coordinador/a del Equipo internacional de trabajo sobre “Docentes para la Educación para Todos” en su país. Comparta con él/ella sus iniciativas y los resultados de estas.

Encuentre una buena oportunidad para plantear esas cuestiones: aproveche los acontecimientos educativos, las campañas electorales, los días internacionales y las fechas de los trimestres escolares para hablar con los medios de comunicación o trabajar en su sindicato en favor de que se inste al cambio.

Logre contar con la colaboración de los medios de comunicación: descríbalas su situación, sirviéndose también para ello de los datos y pruebas que figuran en esta guía. Escriba una carta a su periódico local en la que explique sus circunstancias y los cambios que usted necesita.



Use las redes sociales para lograr que se escuche mejor su voz. Compruebe si el Presidente, el Ministro de Educación o el Primer Ministro de su país tienen una cuenta de Twitter y diríjales un tuit con sus llamamientos.

Póngase en contacto con ONG locales y nacionales que desarrollen actividades en la esfera de la educación de calidad y propóngales ser su portavoz en actos que se organicen o para los medios de comunicación. Es posible que las historias que puede compartir con ellos sirvan para reforzar los argumentos favorables a un mayor apoyo gubernamental.

Si es usted formador de docentes o director de un establecimiento de enseñanza, puede **ayudar a otros docentes a estar informados de esas cuestiones** en la escuela y en los planos comunitario y nacional, de manera que sepan qué experiencias de las que han acumulado serán más pertinentes para los encargados de formular las políticas.

¿Es usted representante sindical o miembro del personal de un sindicato?

Si trabaja para una organización o un sindicato de docentes, **apoye a sus miembros para que participen en los procesos de formulación de políticas** compartiendo de sus propias experiencias docentes.

Envíe un mensaje a su Gobierno, a las Naciones Unidas o a sus organismos y donantes en el que pida que se conceda una alta prioridad a la educación y a los docentes en el marco de una nueva estrategia mundial para el desarrollo después de 2015.

Las organizaciones y los sindicatos de docentes deberían proseguir **fortaleciendo la buena reputación de la profesión docente** como uno de los principales asociados de los gobiernos en la mejora de los resultados del aprendizaje.



CONSEJOS:

**¡Evite enfadarse!
Céntrese en lo positivo.**

**Podemos lograr
cambios si todos
trabajamos unidos.**





Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

**EFA
GMR** INFORME DE
SEGUIMIENTO
DE LA EDUCACIÓN
PARA TODOS
EN EL MUNDO

for Teachers
EFA



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

**Equipo del Informe de Seguimiento
de la EPT en el Mundo, UNESCO
(ED/EO/MRT)**

7, place de Fontenoy
75352 París 07 SP
Francia

Teléfono:
+33 (0)1 45 68 10 00

Correo electrónico:
efareport@unesco.org

**International Task Force
on Teachers for EFA**

7, place de Fontenoy
75352 París 07 SP
Francia

Teléfono:
+33 (0) 1 45 68 22 43

Correo electrónico:
teacherstaskforce@unesco.org

**Internacional de la Educación
Sede**

5, Boulevard du Roi Albert II
B-1210 Bruselas
Bélgica

Teléfono:
+32-2 224 06 11

Correo electrónico:
headoffice@ei-ie.org

GUÍA DEL DOCENTE

para la **SENSIBILIZACIÓN** en FAVOR
de una **EDUCACIÓN** de CALIDAD

Elaborado por un equipo independiente y publicado por la UNESCO, el Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo es una obra de referencia fidedigna cuyo propósito es informar, orientar y apoyar un compromiso genuino con la Educación para Todos.

Publicado en 2014 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
7, place de Fontenoy
75352 París 07 SP, Francia

© UNESCO 2014
Todos los derechos reservados.

Diseño infográfico: Wild is the Game y Laura Yates
Diagramación: Internacional de la Educación
Diseño gráfico: Internacional de la Educación

Impreso en Francia por la UNESCO

ISBN: 978-92-95100-86-2 (paperback)
978-92-95100-87-9 (PDF)

Todos las referencias mencionados en este documento son del Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo 2013/4.



#teachlearn