

Sobre el desarrollo profesional de los educadores

En la columna anterior (25/2/21) argumentamos en torno al educador como el principal tomador de decisiones del sistema educativo en el aula. Ciertamente esto implica, entre otras cosas fundamentales, que el sistema educativo esté predispuesto y preparado para orientar, empoderar, estimular y apoyar al educador de forma permanente y sostenible para que procese y tome decisiones fundadas sobre cómo entender y mejor apuntalar el potencial de desarrollo y de aprendizaje que tiene cada alumno. En particular, el desarrollo profesional del educador es fundamental para que el mismo pueda tomar decisiones que redunden en ampliar y democratizar las oportunidades de aprendizaje de todos los alumnos por igual.

A la luz de una perspectiva de educación comparada internacional, se han podido identificar una serie de factores claves que dan cuenta de una asociación positiva entre el desarrollo profesional de los educadores, las prácticas docentes y los resultados de los aprendizajes de los alumnos. En efecto, los especialistas en educación Darling-Hammond, Hylar y Gardner (2017), identifican siete atributos que dan cuenta de lo que entienden por un desarrollo profesional potente, esto es, experiencias de aprendizaje estructuradas que contribuyen a generar cambios significativos en las prácticas docentes, así como en mejoras de los resultados. Estos son:

- (i) priorizar los contenidos educativos que tiene que ver con los desafíos que enfrentan los educadores en el aula para fortalecer los aprendizajes de cada alumno en particular;
- (ii) promover el involucramiento del educador en diseñar e implementar estrategias que promuevan la participación activa del estudiante en el desarrollo y la autorregulación de sus propios aprendizajes;
- (iii) incentivar una cultura de la colaboración entre los educadores a través de comunidades de práctica donde puedan compartir ideas y apoyarse mutuamente en sus aprendizajes;
- (iv) apoyar a los educadores para que tenga un conocimiento sólido sobre aquellas prácticas que tienen mayores impactos en los aprendizajes;
- (v) fortalecer la orientación y el apoyo enfocado en las necesidades individuales de cada educador;
- (vi) retroalimentar a los educadores a efectos de estimular la reflexión sobre las prácticas de aula, así como sobre vías de mejorarlas; y
- (vii) facilitar los espacios y los tiempos requeridos – presenciales y a distancia - para que el educador pueda interiorizarse sobre un abanico de estrategias que puedan potenciar y sostener los aprendizajes ante diversidad de desafíos.

Asimismo, las investigaciones realizadas por los especialistas Reimers y Connie (2018), extraen una serie de conclusiones sobre los programas de desarrollo profesional que van en la línea de lo que señalan Darling-Hammond, Hylar y Gardner (2017). Esto es, que dichos programas no solo deben promover que el educador reflexione y pueda cambiar sus prácticas, sino también involucrar a las comunidades educativas en su conjunto. Reimers y Connie mencionan, entre otras, cuatro características de programas de desarrollo profesional exitosos a escala mundial, a saber:

- (i) no solo enfocado en los educadores sino también en la intersección de diferentes roles dentro del centro educativo, que permitan poner el foco en el bienestar y el desarrollo integral del niño o la niña tomando debida cuenta de sus contextos, circunstancias y capacidades;

- (ii) implementar espacios de aprendizaje continuo que habiliten a mentores y educadores construir relaciones productivas basadas en la confianza y el respeto;
- (iii) enfatizar la intrincada relación entre las habilidades cognitivas y socio-emocionales que permean los procesos de aprendizaje, y sustentado en el reconocimiento de la naturaleza emocional de los procesos cognitivos y la naturaleza cognitiva de los procesos emocionales (Pons, de Rosnay y Cuisinier 2010); y
- (iv) táctica y específica en congeniar el fortalecimiento de la autonomía docente y el profesionalismo con poner a disposición de los educadores herramientas específicas que puedan adaptarse a sus contextos.

A la luz de la visión internacional comparada que se ha esbozado, importa contextualizar a nivel nacional, los desafíos que el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEEd) identifica en relación al desarrollo profesional docente:

Los docentes enfrentan múltiples desafíos, vinculados —de un modo u otro— con los cambios generales de la sociedad mundial, caracterizados por una expansión del conocimiento y de las tecnologías, una multiplicación y aceleración de las comunicaciones en todos los niveles de la vida social (fundamentalmente por vía de los medios de masas y las redes electrónicas) y una transformación profunda en los modos de vida, las estructuras familiares y las relaciones entre generaciones. Estos cambios están erosionando los fundamentos que ordenaron la profesión docente durante más de un siglo: el ejercicio profesional centrado en la aplicación de pautas operativas uniformes, ordenado en función de una selección segmentada de un cuerpo de conocimientos más o menos fijo y un control jerárquico fuerte de las relaciones pedagógicas. (INEEd, 2014: 147)

Diferentes especialistas en políticas docentes, entre otros, Perrenoud (2004), Fullan (2012), Tenti Fanfani (2008), Terigi (2010) y Vaillant (2016), así como el informe de la UNESCO relativo al desarrollo de la carrera docente (2013), van en consonancia con lo argumentado por el informe del INEEEd. En efecto, la relevancia de fortalecer el desarrollo profesional del educador a la luz de los cambios que se desarrollan en la sociedad actual y que implican, entre otras cosas, repensar el lugar de la institución educativa en general y del trabajo del educador en particular.

Enumeramos algunos de los desafíos que entendemos que podrían ser parte de un proceso profundo y progresivo de transformación de la educación en todos sus niveles:

- (i) el desarrollo profesional del educador no es un proceso meramente individual, sino que se produce fundamentalmente en el centro educativo donde el educador trabaja y construye espacios de colaboración y aprendizaje con los colegas y el conjunto de personas que intervienen en cada centro;
- (ii) está vinculado directamente a las prácticas y al análisis que, en forma colaborativa, se pueden realizar acerca de las mismas; y
- (iii) necesita de condiciones y estímulos internos, subjetivos (donde el clima de trabajo es uno de los principales factores) y externos (compensaciones de naturaleza económica y reconocimiento de horas para el trabajo que vayan más allá del ejercicio de la docencia directa, entre otros aspectos).

Por último, cabe señalar que una visión comprehensiva del desarrollo profesional del educador supone necesariamente el desarrollo de políticas públicas sólidas de largo aliento. Mencionamos cinco aspectos en torno a su anhelada concreción.

En primer lugar, los decisores de política educativa pueden plantearse la posibilidad de adoptar una serie de estándares para guiar las decisiones en torno a qué, para qué, cómo, dónde y cuándo de implementar estrategias de desarrollo profesional dirigidas a los educadores.

En segundo lugar, la posibilidad de introducir cambios en la gestión institucional, curricular y pedagógica de los centros educativos orientado a potenciar el trabajo colaborativo entre educadores. Por ejemplo, a través de comunidades de práctica intra e inter centros, así como incentivando la planificación y observación de clases.

En tercer lugar, la conveniencia que el centro educativo disponga de información de calidad y a tiempo sobre las necesidades de desarrollo profesional más perentorias, alineadas a los procesos de desarrollo curricular y con foco en contribuir a la democratización y a la mejora de los aprendizajes.

En cuarto lugar, la identificación de docentes expertos que pueden ser mentores / tutores de otros docentes estableciéndose mecanismos de apoyo mutuo entre docentes de diferentes áreas de aprendizaje y disciplinas.

En quinto lugar, la existencia de una unidad o dependencia que confiera un sentido unitario y un marco de acción común a todo tipo de iniciativa de desarrollo profesional evitando el funcionamiento por silos institucionales.

