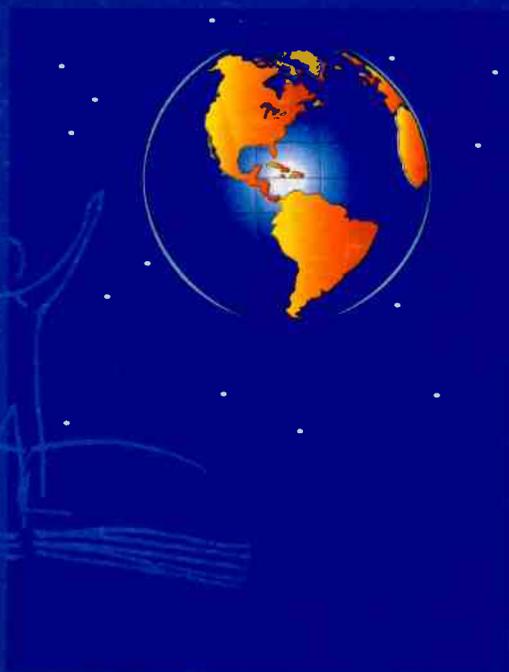


R E F O R M A
E D U C A C I O N A L



FORTALECIMIENTO DE LA FUNCION DEL
PERSONAL DOCENTE EN UN MUNDO
CAMBIANTE: PROBLEMAS, PERSPECTIVAS
Y PRIORIDADES



REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE EDUCACION

REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE EDUCACION
DIVISION DE EDUCACION SUPERIOR

REFORMA EDUCACIONAL

**FORTALECIMIENTO DE LA FUNCION
DEL PERSONAL DOCENTE EN UN
MUNDO CAMBIANTE: PROBLEMAS,
PERSPECTIVAS Y PRIORIDADES**

**«Informe sobre la 45ª Conferencia Internacional
de Educación de la UNESCO
(Ginebra, Suiza, 30 de septiembre al 5 de octubre de 1996)**

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF POLITICAL SCIENCE
1100 EAST 58TH STREET, CHICAGO, ILL. 60637

1980-81, 1981-82, 1982-83

REPORT: EL MENDO DE LA ALFONSO
DE PEREIRA, DON TAT, DON
M. DO CAMBIA, DON TAT, DON
FRANCISCO, DON TAT, DON TAT

REPORT: DON TAT, DON TAT, DON TAT
DE PEREIRA, DON TAT, DON TAT
FRANCISCO, DON TAT, DON TAT

INDICE

PRESENTACION	7
DOCUMENTO BASE DE DISCUSIÓN	11
I. El personal docente y el cambio social: nuevos problemas	14
II. El nuevo perfil profesional de los docentes y el mejoramiento de su condición social	20
III. Formación y Capacitación del profesorado	29
IV. Las nuevas Tecnologías de la información	39
V. La gestión del cambio de la educación: Cooperación	49
VI. Actividades de la UNESCO en favor del profesorado	55
VII. Observaciones finales	57
CONCLUSIONES	65
• Recomendaciones	65
• Declaración de los Ministros de Educación	89
EL PERSONAL DOCENTE EN BUSCA DE NUEVAS PERSPECTIVAS	93
PARTICIPACIÓN DE CHILE	113

INDICE

1	PRIMA PARTE
11	SULLA NOSTRA VISIONE DEL DIRITTO
21	IL DIRITTO IN GENERALE
31	IL DIRITTO IN PARTICOLARE
41	IL DIRITTO PENALE
51	IL DIRITTO CIVILE
61	IL DIRITTO COMMERCIALE
71	IL DIRITTO TRIBUTARIO
81	IL DIRITTO INTERNAZIONALE
91	IL DIRITTO COSTITUZIONALE
101	IL DIRITTO AMMINISTRATIVO
111	IL DIRITTO DEL LAVORO
121	IL DIRITTO DELLA FAMIGLIA
131	IL DIRITTO DELLA SANITÀ

PRESENTACION

Entre los días 30 de septiembre y 5 de octubre de 1996, convocada por la UNESCO, se efectuó en Ginebra (Suiza), la 45ª Conferencia Internacional de Educación, el más importante foro de discusión de los problemas que afectan a la educación a escala mundial. La Conferencia estuvo esta vez exclusivamente dedicada a reflexionar sobre el tema titulado «Fortalecimiento de la Función del Personal Docente en un Mundo Cambiante: Problemas, Perspectivas y Prioridades».

La Unesco al concentrar la preocupación de los Ministros de Educación de los diversos países en los problemas relativos, al rol docente, tenía presente diversas premisas y elementos:

- La posibilidad de obtener mejoramientos cualitativos de la enseñanza depende de que un país cuente con «buenos profesores».
- El carácter inédito de los nuevos fenómenos sociales y culturales que se observan en el mundo contemporáneo (globalización, informatización, carreteras de la información, sociedad del conocimiento, descentralización, etc.), lo que demanda volver a examinar el rol y las funciones que desempeñan los docentes en la escuela y en la sociedad.
- El mero hecho de que el profesorado constituya el grupo más numeroso de personal calificado en el mundo (53 millones), es mérito suficiente para un estudio permanente de su situación.

Por cierto que no era ésta la primera vez que el tema de la Profesión Docente concitaba la atención preferencial de la UNESCO. En 1966 la Conferencia Intergubernamental OIT-

UNESCO había emitido un conjunto de importantes recomendaciones sobre la Situación del Personal Docente. El cumplimiento de estas recomendaciones ha sido periódicamente, y por casi 30 años, pesquisado tanto por la OIT como por la UNESCO. Por su parte, la anterior reunión de la Conferencia Internacional de la Educación, celebrada en 1994, había recomendado a los gobiernos dar carácter prioritario a la formación del personal de educación, centrándola «en particular en la ética profesional, la educación cívica y moral, la diversidad cultural, los códigos nacionales y las normas internacionalmente reconocidas en materia de derechos humanos y de libertades fundamentales».

La masiva y excepcional concurrencia de países a la 45ª Conferencia, habla de por sí sola del interés que actualmente existe en todos los lugares por analizar y resolver los problemas que afectan a la formación y a la profesión docente: 70 Ministros de Educación, 139 países y 911 delegados oficiales.

Coincide la reciente Reunión Internacional de Ginebra, con los esfuerzos que vienen realizándose en nuestro país por mejorar la situación del profesor y abrir nuevos cauces a los procesos de la formación docente. Muchas de las materias abordadas en la Conferencia, los conceptos, interrogantes y medidas posibles de adoptar para mejorar las condiciones de la formación y el desempeño docente en la perspectiva de los nuevos horizontes de la enseñanza, se vinculan fuertemente con los objetivos de las políticas de Mejoramiento de la Profesión Docente y de los programas de Fortalecimiento de la Formación Inicial del Profesor y de Perfeccionamiento Fundamental de docentes en servicio que pondrá en ejecución el Ministerio de Educación a partir del año 1997.

Por estimar que los planteamientos y resultados de la 45ª Conferencia Internacional de la Educación, pueden aportar

beneficios dentro de la reflexión que actualmente realizan las instituciones de la educación superior formadoras de profesores y las organizaciones del Magisterio, con el objeto de crear mejores condiciones para la formación continua y el desempeño del profesor, la División de Educación Superior del Ministerio de Educación ha considerado de utilidad difundir las deliberaciones y conclusiones de este importante evento. El conocimiento de tendencias y experiencias a nivel internacional sobre la situación del profesor es, en el momento actual, de especial interés para nosotros.

En la presente publicación se incluyen el documento que sirvió de base a la discusión entre expertos, el documento de Recomendaciones a los Gobiernos y la Declaración Final emitida por los Ministros concurrentes. Tomando en cuenta que el principal momento de intercambio de ideas, el Gran Debate Plenario, giró en torno de la exposición que el Sr. M. Jacques Delors -Presidente de la Comisión Internacional de Educación para el siglo XXI- hiciera sobre el tema «El Personal Docente en busca de nuevas perspectivas», se incluye el capítulo 7 del Informe elaborado por dicha Comisión Internacional y que contiene las ideas fundamentales desarrolladas por el Sr. Delors en su exposición. Un apartado final, resume la participación que nuestro país tuvo en el desarrollo de la Conferencia.

RAUL ALLARD NEUMANN
Jefe División de Educación Superior

UNESCO

CONFERENCIA INTERNACIONAL DE EDUCACION

**FORTALECIMIENTO DE LA FUNCION
DEL PERSONAL DOCENTE EN UN MUNDO
CAMBIANTE: PROBLEMAS,
PERSPECTIVAS Y PRIORIDADES**

DOCUMENTO BASE

Preparado por la Secretaría para prestar asistencia a los participantes en la 45ª Conferencia Internacional de Educación (CIE) en sus deliberaciones y en la formulación de sus Recomendaciones y la Declaración, el presente documento ofrece una panorámica de los principales problemas, perspectivas, prioridades y estrategias debatidos en las distintas reuniones de consulta celebradas en todas las regiones del mundo como preparación de la 45ª Conferencia Internacional de Educación, de conformidad con las principales cuestiones temáticas adoptadas por el Consejo de la OIE.

INTRODUCCION

1. La Conferencia General de la UNESCO (Resolución 1.2, aprobada en su 28ª reunión) seleccionó la función del personal docente en un mundo cambiante como tema de la 45ª Conferencia Internacional de Educación (CIE), por varias razones importantes. Una de ellas es, como señala el Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, una buena educación requiere buenos profesores. Además, en términos simplemente cuantitativos el profesorado es muy importante. Según el Informe Mundial sobre la Educación (1995), hay en el mundo 53 millones de profesores simplemente de enseñanza primaria y secundaria, y esa cifra seguirá aumentando. El profesorado constituye el grupo más numeroso de personal calificado del mundo.

2. El Consejo de la Oficina Internacional de Educación (OIE) decidió que la CIE debía abarcar cuatro importantes cuestiones temáticas y, por lo tanto, este documento se ha estructurado en consecuencia. Esas cuestiones son las siguientes:

- el nuevo perfil profesional del personal docente y el mejoramiento de su condición social;
- la formación previa y en el empleo del profesorado y demás personal de educación;
- las nuevas tecnologías de la información y el papel y las funciones del docente;
- la participación del profesorado en la gestión de los cambios educativos; la asociación con otros agentes sociales.

3. Además de estas consideraciones temáticas principales, al redactar el presente documento se tuvieron en cuenta los siguientes puntos y directrices:

- La CIE se centrará primariamente en el papel que desempeña el personal docente en el proceso de cambio educativo y social. Si bien las condiciones laborales del profesorado son una variable importante al analizar su función en la sociedad, no se tratan explícitamente en este documento, por considerar que la CIE no es el foro más adecuado para debatir ese asunto, del que se ocupan otras instancias como la OIT o el Comité Mixto OIT-UNESCO de expertos sobre la aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente.
 - El objetivo principal de la CIE es promover políticas destinadas a mejorar el prestigio de los profesores y su participación en el proceso de cambio educativo y contribuir a impugnar el generalizado escepticismo actual en relación con la capacidad de los profesores y demás personal de educación de lograr cambios dentro de ese sistema. El presente documento refleja ese interés y esa preocupación.
 - Las referencias al «futuro» serán una preocupación central de la 45ª reunión de la CIE. El «futuro» se asocia en este caso con lo imprevisible, la incertidumbre y la discontinuidad respecto del proceso de rápido cambio que experimentan las sociedades hasta ahora y sus consecuencias para el profesorado y la enseñanza. El futuro aún no está escrito, y los actuales agentes sociales tienen una gran responsabilidad para definir lo que se va a dejar a las generaciones futuras.
4. Entre otros asuntos, en este documento se examinan las actividades realizadas hasta ahora para aplicar la Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente, adoptada hace 30 años.

I. EL PERSONAL DOCENTE Y EL CAMBIO SOCIAL: NUEVOS PROBLEMAS

5. El mundo sigue experimentando un cambio constante, con convulsiones sin precedentes en el ámbito político, social y económico. La internacionalización, la mundialización, la revolución de los sistemas de información y comunicación y los rápidos y asombrosos avances tecnológicos afectan a todas las naciones y regiones del mundo. Esta situación seguirá probablemente el mismo ritmo hasta bien entrado el siglo XXI. Habida cuenta de ese cambio, todos los países del mundo están efectuando una evaluación crítica de sus sistemas de educación. Se considera que ésta es esencial para salir airoso de esos cambios y facilitar el desarrollo económico, la cohesión social, la paz y la tolerancia.

6. De la información recibida de todas las regiones del mundo y del informe publicado recientemente por la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, se desprende con toda claridad que la prioridad absoluta de la sociedad mundial que está apareciendo es una enseñanza que al mismo tiempo transmita el acervo actual de conocimientos, técnicas, valores y experiencia que se han venido acumulando a lo largo de los siglos y eduque a las personas de modo que puedan participar activamente en la sociedad infotecnológica que evoluciona con rapidez. Como la calidad y la eficacia de todo sistema educativo dependen en último término de la calidad y eficiencia del profesorado, una de las cuestiones clave a la que están prestando atención todos los países es cómo adaptarse mejor a los cambios de la función que cumple el personal docente y a las exigencias que se les formulan, que repercuten en su contratación, formación, estructura salarial y creación de un nuevo perfil.

7. Pese a la enorme diversidad que existe entre los distintos países, hay ciertas tendencias y cuestiones que son comunes e importantes para todos o la mayoría de los países. Es preciso asimismo hacer frente a las inevitables tensiones que existen o están apareciendo a medida que las sociedades y los sistemas de educación evolucionan, cambian y se desarrollan. Estas consideraciones comunes son las siguientes.

- la necesidad de adaptarse a ciclos cambiantes de vida, en los que el estudio, el trabajo y el tiempo libre no se encontrarán ya en compartimentos separados, sino que estarán entremezclados y en los que la educación permanente será la norma aceptada;
- los medios de hacer frente al fenómeno de la mundialización, con su énfasis en el paso de las comunidades nacionales o locales a una sociedad mundial y a una aldea mundial con muchas áreas de interdependencia, entre ellas una mayor participación democrática;
- la edificación sobre los cuatro pilares que según el Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI constituyen el fundamento de la educación: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a vivir juntos, con objeto de encontrar medios eficaces que garanticen efectivamente las libertades individuales y el desarrollo intelectual y la creatividad de todos sin excepción, logrando al mismo tiempo la cohesión social de modo que las personas vivan juntas en armonía y paz;
- la importancia de lograr que los frutos del desarrollo beneficien a todos los grupos de la sociedad;
- la importancia de la educación moral y axiológica (además del desarrollo intelectual), que supone formar tanto el corazón como el intelecto, sobre todo en un momento en

que los individuos y las naciones recurren a la violencia para resolver sus conflictos y, confrontados con la diversidad de información y opciones, han de adoptar decisiones responsables.

8. Es menester examinar por qué medios la reforma de la educación y los cambios de la función de los maestros pueden ayudar a las sociedades y a los individuos a hacer frente a este tipo de problemas y a los desafíos del futuro. Al considerar la reforma de la educación, algunos de los puntos más importantes se refieren a cuestiones de reforma institucional en cuanto a descentralización del proceso decisorio y medidas para dar más autonomía a cada una de las instituciones; reforma pedagógica con respecto al contenido del programa, cambios en la didáctica, con una tendencia a dejar de lado las metodologías centradas en el maestro y adoptar las que favorecen una mayor autonomía e independencia del educando; y las dificultades que surgen, por ejemplo, resistencia de algunos docentes al cambio, falta de recursos financieros y dificultad de adaptar los rápidos cambios tecnológicos y sociales al ritmo más lento de los cambios educativos y psicológicos.

9. Los sistemas de educación se enfrentan a ciertos problemas y dificultades que es preciso solventar y superar efectivamente si se quiere que dichos sistemas sigan desempeñando el importante papel que les corresponde en la preparación de los seres humanos para la vida. Entre ellos figuran:

a) La revolución tecnológica: todas las regiones del mundo se encuentran en medio de una revolución de la tecnología, la ciencia y la información que tiene importancia y trascendentales consecuencias para lo que la sociedad espera de sus escuelas en relación con temas como los programas y las metodologías, así como

para el personal docente, en términos de las técnicas, el entendimiento y los conocimientos que se les exigen para que su labor resulte eficaz. Valgan como ejemplo de cambios que repercuten en el personal docente y la enseñanza la apertura a las culturas internacionales, el intercambio mundial de información y los cambios políticos que influyen en el entendimiento tradicional de los conceptos de autoridad, soberanía y seguridad nacional.

b) Participación democrática: existe una tendencia mundial fundamental a una mayor participación social en el proceso de adopción de decisiones en todos los niveles de la sociedad, debida a factores políticos, económicos y sociales. El mayor énfasis que se hace en las libertades públicas, los derechos humanos y la justicia social tiene repercusiones de gran alcance en el proceso educativo (y en las exigencias que se plantean al profesorado) con respecto a la evolución mundial de la educación y la insistencia en la ciudadanía, las preocupaciones ambientales, la paz, los derechos humanos y el entendimiento internacional.

c) Crecimiento demográfico: se estima que éste es uno de los factores que más influyen en el desarrollo humano y educativo, ya que se espera que la población mundial llegue a finales de este siglo a los 6.000 millones, lo que tendrá como consecuencia el aumento del número de niños en edad escolar a los que será preciso impartir educación formal o no formal, lo que a todas luces repercute considerablemente en la formación del profesorado y en su contratación.

10. Estos cambios tienen trascendentales consecuencias para el sistema escolar y el sistema educativo. La educación deberá hacer hincapié en la flexibilidad y la capacidad de emprender un aprendizaje continuo y un razonamiento eficaz,

ya que el contenido de lo que se aprende quedará caduco muy pronto y deberá ser revisado y complementado. Los métodos didácticos habrán de centrarse en la investigación, el diálogo y la participación de los alumnos para fomentar el saber y focalizarse en el modo de aprender. En cuanto a su alcance, será preciso que la enseñanza insista en la educación permanente, comprendida la educación de adultos, y en la vinculación de la educación formal con la no formal, con objeto de lograr una educación sostenible y el objetivo de la educación para todos, según la definió en 1990 en Jomtien la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos.

11. Al examinar la función del profesor en relación con el cambio social y educacional, es menester abordar algunos problemas generales importantes:

- a) El proceso acelerado de cambio que experimentan en la actualidad las sociedades provoca un intenso debate sobre el saber, las técnicas y los valores que debe transmitir la educación. Pese a la gran diversidad de situaciones, hay por lo menos dos aspectos comunes a los que se ha de prestar especial atención:
 - la lectura, la escritura y la aritmética como componentes básicos de la capacidad de acceder a la información y el saber; y
 - los valores y las actitudes, en particular en relación con la tolerancia, la solidaridad, los derechos humanos, la paz y la democracia.
- b) Las nuevas tecnológicas de la información producen cambios importantes en todos los aspectos de la vida social y cultural. Su repercusión en la educación es doble: por una parte, las tecnologías de la información constituyen un instrumento que puede contribuir al

proceso de aprendizaje y la gestión de la educación; por otra parte, la utilización de esas tecnologías se ha convertido en el contenido de la propia enseñanza.

- c) Los nuevos docentes del siglo XXI serán los jóvenes que ingresan hoy en los centros de formación del profesorado o en las universidades. Entre las cuestiones importantes que se plantean en todas las regiones del mundo figuran estas dos: ¿qué tipo de personas se contratan por lo que respecta al origen social, el género, el rendimiento académico, etc., y cómo se seleccionan para que se conviertan en docentes?
- d) La autonomía profesional de los docentes y el tipo de administración. En todos los países se examina cuál es el margen de autonomía que ha de darse a la escuela y al profesorado para que decidan sobre el contenido, los métodos didácticos, la organización del programa de estudios, etc. ¿Cuáles son los métodos que se aplican para evaluar el rendimiento del personal docente?
- e) Una de las estrategias más comunes adoptadas para fortalecer la función del profesorado consisten en establecer y garantizar incentivos morales y materiales. Tales incentivos, cuando existen, varían considerablemente de una región a otra, pero hay muy poca información comparable sobre este particular.
- f) La relación entre el personal docente y los demás asociados al proceso educativo es una cuestión esencial que ha de examinarse en relación con los cambios que se están produciendo actualmente en la educación. Hacen falta nuevos tipos de relación entre los **docentes** y la familia, la comunidad, los medios de comunicación, las empresas, el gobierno y las ONG.

12. Además de los problemas generales reseñados, hay otras consideraciones que, si bien son muy específicas, son comunes a todas las regiones e influyen en la labor del profesor: son las repercusiones que tiene en la labor del docente la necesidad de tener en cuenta a la población de las zonas en conflicto, a las poblaciones que viven en condiciones de pobreza extrema, a las mujeres en las sociedades tradicionales, a los educandos con necesidades especiales, a las minorías y a los refugiados.

II. EL NUEVO PERFIL PROFESIONAL DE LOS DOCENTES Y EL MEJORAMIENTO DE SU CONDICION SOCIAL

¿Qué se exige profesionalmente de los docentes?

13. Las consecuencias más notables de los problemas actuales y futuros con que se enfrenta la educación en el mundo moderno son las relacionadas con la función del docente en un contexto de cambio acelerado en relación con las características sociales, económicas, culturales y políticas de la época actual. Esto exige un nuevo tipo de educación, ya que los alumnos precisan nuevas capacidades.

14. Uno de los mejores ejemplos de este problema lo brinda Europa Central y Oriental. La región ha experimentado en este decenio un cambio espectacular hacia la democracia que, en esos países en transición, se ha traducido en nuevas responsabilidades para los docentes, que éstos no suelen estar preparados para asumir. La reevaluación de los programas de estudio nacionales, el diseño de nuevos parámetros nacionales de educación y la evaluación de la calidad de la educación

suponen una participación del profesor en gran escala, en particular si a esas reformas se suma la descentralización de la administración de la educación. Estas prioridades exigen una enseñanza de gran calidad y requieren un aumento del nivel profesional del personal docente. El profesor necesita un nuevo tipo de motivación, así como una formación especializada, para poder adaptarse a las nuevas exigencias cuyo alcance va en aumento. Se espera que los docentes participen activamente en esos cambios, sean capaces de pensar y evaluar con espíritu crítico, generen nuevas ideas y participen activamente en la administración de la educación.

15. También en la región árabe se ha comprobado que los factores políticos, económicos, culturales y sociales han dado lugar a una mayor participación social en el proceso de adopción de decisiones. A juicio de los expertos regionales, la educación debe responder a esos cambios de la siguiente manera: a) fomentando una educación que insista en una ciudadanía mundial basada en nuevos valores, como el entendimiento internacional, el diálogo y la justicia; b) intensificando una educación sobre los derechos humanos que fomente comportamientos democráticos y responsables; y c) actualizando el desarrollo humano, los derechos humanos y la capacidad de resolver conflictos y establecer una interacción positiva en temas globales.

16. En el contexto africano, el nuevo perfil profesional propone para el futuro educadores que por su aptitud, educación, formación, comportamiento y condición social deben sentirse cómodos cumpliendo las siguientes funciones:

- fomentar valores y actitudes que desemboquen en el desarrollo de la comunidad;
- ser un modelo para la profesión docente en la comunidad;

- dar prueba de saber, conocimientos y capacidades en su actividad docente;
- prestar asistencia al educando para que adquiera técnicas, actitudes y conocimientos, utilizando para ello una amplia gama de material y métodos didácticos;
- orientar al educando para que actualice conocimientos por sí mismo;
- poder acceder a la información y tener versatilidad en el saber;
- conocer los rudimentos de la ciencia (y la tecnología);
- participar en el mejoramiento de la profesión docente; y
- participar en cuestiones y asuntos de carácter nacional

17. Entre las cuestiones de interés para todas las regiones del mundo figura el cambio de las características del docente, en puntos como los que se desprenden de la región de América Latina y el Caribe:

- variaciones en el sistema de educación y en las escuelas, por ejemplo: cambio de énfasis, pasando de la enseñanza al aprendizaje; de la insistencia en desarrollar el contenido del programa, a la creación de capacidades cognoscitivas y prácticas; y del énfasis en el tiempo como concepto administrativo, al tiempo como condición académica para aprender.
- variación de la idea que los docentes tienen de sí mismos como tales: de considerarse depositarios de conocimientos que deben comunicar, a verse

como promotores de un saber que el alumno deberá construir y desarrollar a través de la experiencia del aprendizaje; de creer que el alumno, aunque diferente, debe ser homogéneo, a considerar que los alumnos son y seguirán siendo diferentes; de aplicar los procedimientos didácticos recomendados por otros, a concebir o adaptar tales procedimientos; y de ser individuos aislados en el aula, a convertirse en colaboradores del mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje.

18. No se deben subestimar las dificultades que surgirán al intentar cambiar el perfil profesional del docente. Entre ellas, ha de tenerse presente que la enseñanza es una actividad realizada por gran número de personas. Además, todo indica que el número de profesores seguirá aumentando, ya sea por la expansión de la educación en países que aún no han logrado impartir educación básica para todos ni **ofrecer** educación postobligatoria a un porcentaje adecuado de su población, ya sea por la demanda constante de educación permanente, que aumenta paralelamente al proceso de desarrollo social.

19. El aumento del número de profesores ha tenido a veces como consecuencia el deterioro de la calidad y una considerable disparidad interna, relacionada no sólo con el rendimiento profesional en los distintos niveles del sistema, sino también con: i) distintos tipos de actividad, desde la labor en el aula hasta la gestión, la supervisión y la atención particular a las necesidades **específicas de los alumnos**; y ii) niveles muy diferentes de **calificación exigidos** para la realización de la misma actividad. A este respecto es muy elocuente la comparación internacional: así, para ser maestro de escuela se requieren en muchos países únicamente unos **pocos** años de enseñanza básica, mientras que en otros es necesario un diploma de enseñanza superior. En muy pocas profesiones

se da una gama tan amplia de disparidades en relación con las competencias formales necesarias para su ejercicio.

20. El aumento cuantitativo de la profesión docente está asociado además en muchos casos a un serio deterioro del prestigio de la profesión, de su condición social y de las condiciones materiales de vida. Todos estos factores han puesto de manifiesto un fenómeno que se puede observar en todas las regiones del mundo: la profesión docente no atrae a los jóvenes de más talento y, en muchos casos, constituye una actividad transitoria para buscar otro empleo de más prestigio. Las insuficiencias de la formación, la resistencia natural a la reconversión profesional, sobre todo por parte de los docentes maduros, y la complejidad necesaria para aplicar los cambios en un sistema institucional tan rígido como el de la educación, son factores que exigen todos ellos que se dé tanta importancia a las modalidades del cambio como a los objetivos finales que justifican esos mismos cambios.

21. Los problemas actuales y futuros a que se ven enfrentados los docentes, con las consecuencias para redefinir su función, exigen la adopción de un conjunto de medidas que les permitan cumplir sus funciones de una manera adecuada para atender las necesidades que las nuevas formas de relaciones sociales, económicas y políticas están creando en el plano local, regional y mundial.

22. Una de las finalidades de este documento es examinar críticamente las distintas «ideas recibidas» en relación con la función del docente en un mundo cambiante. Como señala Fernández (1996), según las directrices de varias organizaciones internacionales, algunas políticas nacionales y muchas iniciativas locales, el debate y la estrategia sobre los medios de adaptarse a los cambios de la función del

docente deberían centrarse en modificar el entorno escolar, en vez de seguir incitando al profesor a cambiarse a sí mismo sin modificar el sistema escolar. El mismo autor puntualiza que ello indica un nuevo perfil de la escuela y del maestro, en el que se da más importancia al profesionalismo colectivo de la *escuela que aprende* y a los perfiles profesionales diversificados del personal docente.

23. Pese a la gran diversidad que existe entre las distintas regiones y países del mundo, hay acuerdo general en cuanto a las principales cuestiones y problemas que deben abordarse con objeto de encontrar medios efectivos de consolidar la función de los docentes. De la encuesta de opinión de las distintas regiones del mundo se desprende que la función del docente ha cambiado considerablemente durante los últimos decenios en muchas partes del mundo y que es probable que siga cambiando al menos en un futuro previsible. Esto tiene importantes consecuencias en cuanto al tipo de personas que es preciso integrar en la profesión docente, en función de: sus cualidades personales y no simplemente sus calificaciones académicas; el tipo de formación que reciben antes de empezar a ejercer la profesión; la necesidad de avance profesional mediante cursos de formación en el empleo a lo largo de toda su vida activa; y la estructura de carrera y de los salarios e incentivos, que han de ser lo suficientemente satisfactorios como para retener a la larga a los individuos en la profesión.

24. Los debates sobre la función del docente en un mundo cambiante deben tener lugar en el contexto de la contribución que la educación y los docentes pueden aportar para acelerar el proceso democrático. Como nos encontramos en el umbral del siglo XXI, es el momento adecuado, como se señala en la Estrategia a Plazo Medio de la UNESCO para 1996-2001, para

examinar otros dos objetivos importantes; el desarrollo y la paz, ya que los maestros tienen una valiosa contribución que aportar para lograr esos objetivos. Sin embargo, será necesario para alcanzarlos mejorar la condición social del profesorado, dar sentido a su función en la transformación de la educación y de la sociedad e inculcar a la población un mejor entendimiento de la importancia vital de su contribución y los importantes cambios que se están produciendo en su función, debido al veloz ritmo del cambio y a las repercusiones de los nuevos parámetros que influyen en su función.

La condición del personal docente y sus condiciones de empleo

25. Existe prácticamente acuerdo universal entre los comentaristas de todos los sectores de la profesión docente y de todas las regiones en cuanto a que desde la Recomendación de 1966 de la OIT y la UNESCO no se ha mejorado la condición del personal docente e incluso, según muchos, ha empeorado. Se dice que los profesores están desilusionados porque sus condiciones de trabajo no mejoran, mientras que las exigencias que pesan sobre ellos siguen aumentando por todas partes y la tensión sube.

26. Imputar la responsabilidad de este empeoramiento a las autoridades no es el único punto de vista. Algunas fuentes han criticado también al personal docente y a los administradores de la educación, achacándoles el propio deterioro de su situación. Hay quienes consideran que el personal docente está muy sindicalizado, y que pide ventajas para sí mismo y no necesariamente para la educación. Tampoco los administradores quedan a salvo de las críticas, y son percibidos como elementos que, atrincherados en sus posiciones seguras y anónimas, estorban al profesorado en el ejercicio de sus funciones.

27. También hay que cambiar un aspecto pedagógico que ha influido en la condición del profesorado. No sólo las comunidades han adquirido más conocimientos, sino que además sus miembros son menos reticentes a criticar a los docentes que no han conseguido un buen rendimiento de sus alumnos o son demasiado rutinarios en clase. Además, algunas teorías pedagógicas subestiman la contribución de la escuela y de los docentes en los logros del aprendizaje o en la movilidad social.

28. Se percibe en todos los continentes un nexo claro entre la condición del personal docente y sus condiciones de trabajo, en particular los sueldos y las condiciones de vida. La situación entre las regiones y dentro de ellas varía, pero, ya sean los sueldos y las condiciones relativamente altos y buenos o bajos y malos, subsiste la queja de que no son acordes con la condición del personal docente o son responsables de su deterioro. Se sostiene que unas mejores condiciones salariales corresponderían mejor a la importancia del profesorado y de la educación de la sociedad. En los informes regionales hay numerosos detalles relativos a otros aspectos de las condiciones de empleo del personal docente que merecen atención y mejora, entre ellos programas adecuados de prestaciones sociales, comprendidos unos regímenes de pensiones y unas condiciones de empleo que permiten unas condiciones de vida satisfactorias, horarios mejor definidos y orientaciones claras acerca del trabajo exigido fuera del horario escolar, etc.

29. Junto con un aumento del sueldo, que se considera conducente a una mejora de la condición, están las mejoras pedagógicas que todavía no se han mencionado. Comprenden la proporción de alumnos por docente, la carga de trabajo de éste, las posibilidades de carrera y las estructuras de ascenso.

Un tema que suscita particular atención es el del estrés a que está sometido el profesorado, los factores que lo provocan, la prueba de sus existencia y al necesidad de poner remedio para asistir a cada docente y al profesorado en general en lo que respecta a su condición.

30. A continuación se expone una lista detallada de las condiciones que se considera que se han deteriorado en comparación con las demás profesiones en Europa, aunque indudablemente otras regiones podrían identificarse con los mismos problemas: «Rigidez de los sistemas educativos y de la organización escolar; inestabilidad de las políticas de educación y fragmentación de las responsabilidades; impaciencia de las autoridades políticas por ver los resultados de las reformas; incertidumbre y mayores limitaciones en el puesto de trabajo y más estrés (físico y psicológico) entre los docentes; estancamiento de la remuneración en comparación con profesiones que exigen un nivel similar de calificaciones; uniformidad de la remuneración («sin verdadera recompensa por la calidad del trabajo»); falta de perspectivas de carrera o perspectivas muy limitadas; estancamiento o deterioro de los locales y el equipo; escasísimas oportunidades de formación complementaria; ausencia de una política de contrataciones a largo plazo; deficiente orientación de profesores y alumnos; condiciones desfavorables para el trabajo en equipo; demasiado poco tiempo para actividades extraescolares y aumento de la carga de trabajo debido a la proliferación de asignaturas; más responsabilidades sin aumento de los recursos; pérdida de satisfacción en el trabajo y desmoralización; menor consideración social; falta de claridad en la función y la condición, etc.».

31. Identificar las presuntas razones del deterioro de la condición de la enseñanza y exponer detenidamente lo que

cuenta como condición, no resultan difíciles en términos de enumeración de elementos. Lo difícil en cada contexto nacional, e incluso entre países, es determinar cuáles son las soluciones que realmente sirven para abordar la cuestión de la condición y cómo, en qué medida y en cuánto tiempo, se mejorará la condición del personal docente al aplicar las soluciones identificadas.

III. FORMACION Y CAPACITACION DEL PROFESORADO¹

Justificación de la modernización de la formación del profesorado

32. «Una buena educación exige un buen profesorado» significa que es esencial contratar al personal más capacitado e idóneo en la profesión docente, que haya seguido un buen programa de formación pedagógica antes del empleo y que tenga luego oportunidades para mejorar sus conocimientos y capacidades a lo largo de toda su carrera profesional. Así pues, es esencial proceder a una reorientación a fondo de la formación del profesorado para garantizar que los docentes adquieran los conocimientos y las capacidades necesarias para afrontar las nuevas exigencias que se les plantean. La formación del profesorado tiene que fortalecerse y mejorarse adecuadamente para adaptarse a la función cambiante de los maestros y para que éstos puedan tratar efectivamente los problemas contemporáneos relacionados con la educación.

¹ El uso que aquí se da al término «formación del profesorado» incluye la formación previa y en el empleo del profesorado. Hacemos una distinción entre *formación* y *capacitación* siguiendo la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), que define la educación como «comunicación organizada y continuada, encaminada a suscitar un aprendizaje» en términos generales, mientras que el término «formación» se reserva para «educación dirigida principalmente a la adquisición de capacidades».

33. Además, debido a la repercusión del cambio social y otras formas de cambio de la sociedad y a las exigencias impuestas al sistema escolar, es preciso mejorar y modernizar constantemente los conocimientos, las capacidades y el entendimiento exigidos a los docentes. Esta necesidad tiene claras repercusiones para el contenido y la metodología de la formación del personal docente y pone de relieve la necesidad de adoptar un enfoque que insista en el perfeccionamiento profesional del profesorado a lo largo de toda su carrera. Por lo tanto, la formación del personal docente debe reformarse con objeto de prepararlo adecuadamente para sus funciones nuevas y más diversificadas en la escuela y en la comunidad. Cada vez se espera que el personal docente se ocupe en su trabajo cotidiano de más temas de importancia crítica en el contexto actual, como la educación para los derechos humanos y la democracia, la educación relativa a los valores y la educación ambiental.

34. La tendencia hacia la democratización de la educación ha necesitado una gran expansión del servicio docente en todos los países para atender a un número mayor y a grupos más heterogéneos de alumnos que antes. La escuela no está ya reservada a unos cuantos elegidos ni es ya el único lugar de aprendizaje. Los docentes han de poder ocuparse de una amplia gama de educandos de distintos orígenes intelectuales, culturales y sociales en contextos urbanos y en contextos aislados.

35. A continuación exponemos la opinión colectiva de diversos países acerca de lo que a su juicio deben ser los diferentes aspectos de la función del personal docente en la actualidad. Del personal docente se espera que:

- fomente las capacidades y la competencia en alfabetización, la sensibilidad al medio ambiente y la armonía entre la escuela y la comunidad;

- contribuya al desarrollo de las capacidades y actitudes básicas para el desarrollo adecuado y continuo de las facultades cognoscitivas, sociales, morales y emocionales;
- transmita la cultura y el saber y ayude a los alumnos a cobrar conciencia de la comunidad mundial;
- fomente las capacidades creativas y críticas;
- favorezca la adaptabilidad en una sociedad dinámica y en cambio permanente;
- ayude a cada individuo a lograr una plena conciencia de sí mismo para convertirse en miembro plenamente funcional de la sociedad;
- sirva de modelo admirable de actuación como profesor profesional para los alumnos y la comunidad;
- garantice el bienestar material de los alumnos;
- sea responsable ante la comunidad y los padres

36. Para llevar a cabo estas tareas, los expertos de las reuniones regionales estiman que el personal docente necesita:

- asegurar su perfeccionamiento personal constante, comprendido el mejoramiento de sus conocimientos y sus capacidades docentes;
- ser consciente de los valores y las actitudes que conducen a una sociedad humana sana;
- participar activamente en los asuntos de la comunidad local y de la sociedad;
- administrar efectivamente el medio de aprendizaje y sus recursos;
- estar capacitado para vincular el programa de estudios de la escuela con las necesidades de la comunidad;

- estar capacitado para orientar individualmente a los niños y para dirigir grupos de niños;
- ser competente en el uso y la selección de una variedad de métodos didácticos;
- estar capacitado para colaborar con los padres y otros miembros de la comunidad;
- ser competente en diversas metodologías apropiadas de investigación.

Por tanto lo que se espera en general es que se modifique la formación del personal docente para garantizar que todos los maestros tengan los conocimientos, las competencias y la sensibilidad que convienen a todos estos aspectos de su función.

37. Todas las regiones coinciden en que es necesario insistir en el fomento de la competencia profesional de los docente y demás personal de la educación, mediante el desarrollo de instalaciones y servicios institucionales, nuevas capacidades y nuevas actitudes gracias a nuevos perfiles, destacándose los servicios profesionales de apoyo y la capacitación y la formación continua de todo el personal de la educación.

38. Diversos países de todas las regiones del mundo han identificado una serie de problemas importantes relacionados con la formación del personal docente que requieren solución urgente. Para facilitar el debate, estos problemas se agrupan en seis áreas principales:

Contratación

39. En muchos países se discute actualmente qué experiencia o qué calificaciones previas deben tener los candidatos a los cursos de formación docente. En algunos países, el ingreso en la profesión depende principalmente de los resultados académicos, mientras que en otros se estima

que son más significativas las cualidades personales de los que siguen la carrera pedagógica, de modo que una entrevista es parte **importante** del proceso de **selección**. Con respecto a la contratación de un número suficiente de maestros para trabajar en donde hacen falta, preocupa a los países el problema del tiempo que transcurre entre el reconocimiento de las necesidades y la terminación de la selección y la formación del profesorado, puesto que la mayoría de los sistemas responden con demasiada lentitud a los cambios de las circunstancias. Preocupa en todas las regiones cómo **introducir** una mayor flexibilidad en el proceso de contratación.

Formación previa

40. Todas las regiones están de acuerdo en que quienes se dediquen a la docencia deben seguir un periodo previo de capacitación pedagógica. Aunque no se tienen cifras actualizadas de todos los países, en los que existen datos tiende a registrarse el mayor porcentaje de maestros no titulados en los niveles de preprimaria y primaria. Teniendo en cuenta la aspiración de la mayoría de países a lograr la universalización de la enseñanza básica y habida cuenta del grave problema que plantean los alumnos que abandonan y que repiten curso en dichos países, esa falta de capacitación de los maestros es un tema que exige medidas urgentes por parte de las autoridades encargadas de la elaboración de las políticas.

41. Muchos expertos regionales se mostraron favorables a dar nivel universitario a la formación previa de todas las categorías de docentes como medio de mejorar su calificación profesional y, por ende, la calidad de la enseñanza impartida. Sin embargo, en muchos casos se estimaba que esta medida conlleva el riesgo de aumentar la distancia entre la formación previa y las exigencias del ejercicio de la profesión.

42. La heterogeneidad y la diversidad de las instituciones en el tipo de calificaciones ofrecidas en algunos países -para lo que básicamente es el mismo tipo de actividad docente- indican que el contenido de la formación puede variar también según la institución y la calidad de los profesores de esas instituciones. Hay que prestar más atención al «control de calidad» en la formación del personal docente.

43. La mayoría de las regiones comunican que hay poca información específica centralizada sobre el contenido y la calidad de los cursos de formación del personal docente, especialmente de nivel primario. Los países también han informado de deficiencias en los siguientes temas:

- a) Se puede observar un suministro insuficiente de formación de personal docente en muchos países para atender las necesidades de aprendizaje de grupos especiales, como las poblaciones indígenas y las que hablan una lengua distinta.
- b) Falta adecuación práctica del programa de estudios, ya sea porque el contenido es demasiado teórico y los futuros docentes cuentan con poca investigación orientada a la acción, ya porque la docencia se limita a clases teóricas en el aula.
- c) Tal vez la crítica más fuerte de todas es la de que muchos cursos de formación de personal docente no proporcionan un modelo positivo de la función en cuanto a la «mejor práctica» de la docencia. Por ejemplo, incluso en países en los que se incita a los futuros docentes a adoptar métodos más progresistas y centrados en el niño, ellos mismos reciben formación en medios que se centran en el método de clases tipo conferencia con exámenes como forma principal de evaluación y en el que el profesorado adopta un enfoque «centrado en el docente».

44. Los países están experimentando diferentes maneras de capacitar a los futuros maestros antes del servicio, y una preocupación principal es la mejor manera de vincular la teoría y la práctica. El método pedagógico predominante usado en todo el mundo para los cursos de formación inicial es la didáctica, esto es, la instrucción a grupos nutridos en la que se pone el énfasis en transmitir información. Suele hacerse alusión a este enfoque calificándolo de «basado en la experiencia», dándose por sentado que si los futuros docentes asisten a clase y escriben ensayos sobre lo que han aprendido, este conocimiento se traducirá en una mejor práctica en el aula. Sin embargo, en muchos países hay un escepticismo cada vez mayor ante esta hipótesis, y por esto se está haciendo más hincapié en la formación de docentes basada en el rendimiento o la competencia, que insiste en la actuación observada y mensurable en el aula. Una preocupación fundamental en todas las regiones es que la formación del personal docente debería proporcionar un buen modelo de práctica efectiva y deseable en el aula, o sea que «se aplique lo que se predica».

Desarrollo profesional a lo largo de toda la carrera del personal de educación

45. La introducción efectiva de los docentes principiantes en la profesión es uno de los problemas clave en la mayoría de regiones, lo que refleja la preocupación común por tender un puente efectivo entre la institución de capacitación, en la que se realiza la formación inicial, y el establecimiento y el aula reales donde el maestro principiante empieza su vida profesional activa.

46. Hay consenso generalizado en cuanto a que la formación previa de los docentes debería sentar las bases para estructurar su futuro desarrollo profesional, y en general hay acuerdo sobre la importancia tanto de la formación en el servicio del personal docente como del desarrollo profesional

durante toda la vida activa. La formación en el empleo se considera también un factor efectivo de cambio en el sistema de educación y en la sociedad. Sin embargo, debido a restricciones de recursos, varía la extensión en que los países pueden llevar a la práctica este ideal.

47. Una tendencia significativa es el esfuerzo que se está haciendo para que el profesorado participe más en el proceso de adopción de decisiones sobre la organización de los cursos de formación en el servicio, relacionándola con cursos más centrados en el establecimiento. En todas las regiones hay una tendencia creciente a centrar más en la escuela los modelos de formación de personal docente en el servicio. Sin embargo, esto no significa una reducción de los modelos de formación en el servicio centrados en el personal docente, puesto que en la mayoría de modelos tienden a predominar las necesidades de desarrollo del establecimiento. La tendencia a ensayar métodos innovadores de formación en el empleo está adquiriendo cada vez más importancia en muchas regiones. Esta opción corresponde a los nuevos problemas con que se enfrentan la educación o las sociedades en todo el mundo, como la educación ambiental, la educación para la salud, la educación internacional, la tecnología informática y de la información, y la solución de otros problemas globales.

48. Si es correcto el pronóstico de la Comisión Delors, debería haber entonces una mayor interacción, incluso una mayor integración, entre la capacitación previa y en el empleo de personal docente. Por ejemplo, ¿por qué la enseñanza de toda la teoría debe preceder a la verificación y el aprendizaje en la práctica?. En algunas instituciones se están poniendo a prueba variaciones experimentales de esta premisa, introduciendo la práctica de la docencia mucho antes, o dividiendo la preparación profesional en dos o incluso tres fases

interrumpidas por unos cuantos años de docencia real.

49. Esta preocupación no es nueva, puesto que fue ya el tema central de la 35ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación (CIE), celebrada en Ginebra en 1975, con el título «La evolución de la función del personal docente y consecuencias de esa evolución en la formación profesional previa y en ejercicio». Una de las recomendaciones más importantes y más trascendentes que surgieron de dicha Conferencia fue que los Estados Miembros estimaban que la formación del personal docente debería organizarse para que se convirtiera en un proceso continuo y que durara toda la carrera, empezando por la formación previa y durando todo el tiempo que el docente estuviera en servicio. La Conferencia recalcó también la necesidad de una plena y efectiva participación del personal docente en el proceso de reforma de la educación, como requisito previo, vital para que la reforma fuera verdaderamente efectiva.

Otro personal clave de la educación

50. Muchos países están estudiando también los modelos de formación durante toda la carrera de otro personal clave de la educación, como los directores de establecimientos, los asesores de planes y programas de estudio, los administradores y los planificadores. También se está prestando más atención a la creación y mejora de un sistema de incentivos para hacer de la formación en el servicio parte integrante de la vida profesional de los docentes.

51. La formación del personal docentes es un campo crucial del cambio y el desarrollo de la educación. Por esto, los países de todas las regiones están estudiando cuáles son los mejores modelos que se pueden elaborar y aplicar para aumentar la

calidad y la efectividad de los propios profesores del personal docente. En el pasado, se habían recalcado las necesidades de perfeccionamiento de los profesores que ya estaban trabajando, desatendiendo o subestimando las de los profesores de los futuros docentes. Así, en la mayoría de regiones se pone un énfasis cada vez mayor en la «capacitación de instructores» para mejorar la preparación previa y en el servicio del personal docente.

Servicios de apoyo

52. En relación con el fortalecimiento de los cursos de formación de docentes, hay una preocupación común en las regiones acerca de la mejor manera de desarrollar material de apoyo de gran calidad de los programas de estudio, con adecuado énfasis local. Los países están estudiando también cómo se puede elaborar un enfoque relativo al uso de la tecnología moderna que sea económicamente viable y que permita a los docentes principiantes mantenerse al corriente de lo que está sucediendo en la vanguardia del desarrollo tecnológico. Los países están examinando la noción de «docentes como investigadores» y los medios de proporcionar servicios de investigación para los establecimientos y para la formación de los docentes, que los capaciten para efectuar investigaciones en el medio local, seguir las novedades en la teoría y en las capacidades prácticas, y facilitar estadísticas y estudios cualitativos completos sobre los cambios sociales y tecnológicos.

Vínculos y cohesión de los sistemas

53. Para que tenga la máxima efectividad, la formación del profesorado no debería producirse aisladamente, y por esta razón algunos países están estudiando los medios de establecer una correcta vinculación entre la formación del

profesorado y otros sectores de la educación. La formación del profesorado está siendo también relacionada con las prioridades nacionales de educación, como las políticas sociales y morales, las políticas lingüísticas y las políticas culturales. Además, se están procurando estudiar y resolver los problemas relacionados con el sistema que tienen repercusiones en la formación del profesorado, como la falta de apoyo a los que trabajan en zonas rurales, la baja condición social y los bajos sueldos de los docentes.

IV. LAS NUEVAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION

54. Todas las regiones están de acuerdo en que las nuevas tecnologías de la información han empezando ya a plantear o plantearán un desafío de gran importancia a los sistemas de educación, a los establecimientos y al profesorado. Es importante identificar los aspectos de este desafío en términos de las repercusiones que ya se dejan sentir, de modo que quienes no estén aún confrontados a este problema puedan aprovechar al máximo los beneficios y reducir al mínimo los inconvenientes.

55. Una de las características de la aparición de las nuevas tecnologías de la información es simplemente la magnitud y la diversidad de esta avalancha. Por lo que respecta a la información, hay que enfrentarse con estas realidades, ya que se estima que el volumen del conocimiento humano se duplicará en menos de diez años. Las escuelas y los docentes se consideran en la actualidad como los únicos depositarios del saber. ¿Cuál será su situación dentro de diez años? ¿Cómo pueden tener pertinencia y cómo la tendrán? Si eso no fuera suficiente, ahí está la tecnología que coadyuva a esta explosión de la información, con sus computadoras y sus exigencias de idiomas y capacidades.

56. De pronto, la capacidad de leer y escribir y efectuar las operaciones aritméticas elementales cobra nueva importancia. Porque, ahora, no son simplemente esenciales dentro del programa de estudios por lo que respecta a los establecimientos y a los alumnos, sino que los docentes también tienen que volver a esas capacidades. En particular, el docente que no tiene conocimientos de informática no cuenta, no sólo en términos de posibilidades de empleo, sino también en cuanto a la condición general del personal docente. ¿Para qué sirve un docente que tiene menos conocimientos que la mayoría de los alumnos, si no todos, de una clase?. Esto se convierte en un problema para los empleadores y los formadores del profesorado. Suya es la responsabilidad de proporcionar los medios para que el docente aprenda los elementos fundamentales en el mundo cambiante de las nuevas tecnologías de la información.

57. La propia tecnología se convierte en un medio para alcanzar dicho objetivo. En efecto, puede servir para atender las necesidades de los profesores de docentes en la formación previa y en el servicio. Pero su uso en la formación previa no deja de suscitar controversia. Dos de los países más poblados tienen puntos de vista diferentes sobre la función de la enseñanza basada en computadoras en la formación previa. En uno, se sostiene que la tecnología ha sido utilizada con excelentes resultados, con una rápida mejora en la satisfacción de la demanda de personal docente capacitado. En el otro, se afirma que la tecnología no se debe usar en la formación anterior al servicio, ya que no puede reemplazar la interacción personal necesaria en dichos cursos, sobre todo en cuanto a la práctica de la docencia. Esta divergencia de opinión es sintomática de las ventajas y los inconvenientes que se consideran ligados al uso de la tecnología en la enseñanza. Hay que abordar estos problemas, con la posibilidad de que se encuentre solución en ambos casos, y no en uno u otro.

58. Las nuevas tecnologías de la información brindan los medios para modificar el aspecto de la enseñanza tanto en términos de sistema como en el medio concreto del establecimiento y el aula. En cuanto al primer elemento, la educación a distancia adquiere un nuevo significado a medida que la tecnología posibilita la comunicación multimedia y la enseñanza interactiva, capacitando a los educadores para atender las demandas y necesidades de casi todos los grupos de población. La economía y la logística de la aplicación de este suministro educativo suponen un tremendo desafío donde no existe infraestructura, pero sigue siendo viable un gran avance cuantitativo en el suministro de servicios educativos. Más inmediatamente, las nuevas tecnologías de la información afectan al establecimiento y al aula, por lo menos en lo que respecta al programa de estudios, la pedagogía y la administración.

59. El programa de estudios. Las nuevas tecnologías de la información traen consigo nuevas asignaturas para el programa de estudios, como la enseñanza de informática. También permiten ampliar áreas de estudio existentes, en particular las que se refieren a los estudios internacionales y al medio ambiente. También obligarán a introducir cambios radicales en las materias básicas de alfabetización y aritmética elemental. Impartir el programa de estudios cambiará también, en la medida en que se va a recurrir simplemente a un texto estándar, aunque los docentes puedan seguir usando únicamente material del programa elaborado por el sistema, también se verán expuestos al mercado privado en constante expansión de programas educativos. Más importante aún, los profesores podrán elaborar sus propios materiales del programa en relación con el contexto. La modificación del programa de estudios tiene un precio. A medida que surgen nuevos proveedores se plantea obviamente la cuestión de

quién debe controlar el programa. Hacen falta tiempo, aplicación y dinero para que los docentes puedan escoger entre toda la gama de material que va estando disponible o para que traten de elaborar su propia producción de material didáctico.

60. Pedagogía. Los docentes y los métodos de enseñanza tienen que cambiar forzosamente con la aparición de las nuevas tecnologías de la información. Donde aún se sigue considerando al personal docente como la fuente de toda la sabiduría -noción que frecuentemente los profesores de los docentes son tan culpables de fomentar como el que más-, la realidad anunciará como una campanada que no es así. La función del profesor se vuelve más dinámica que estática cuando atiende a los alumnos como agentes de cambio, capacitándolos para hacer frente a las necesidades y los desafíos de un mundo en mutación. Los docentes se dedicarán a facilitar, seleccionar y dirigir el aprendizaje de los alumnos. Fomentarán el aprendizaje interactivo, la enseñanza entre compañeros y el aprendizaje a distancia al utilizar los recursos didácticos que las nuevas tecnologías de la información facilitan y permiten. La tarea general será la de facultar a los alumnos dentro del contexto no sólo de las tecnologías conocidas de la información, sino también de las futuras.

61. Hay un factor de costo humano implicado en este servicio pedagógico. Un aspecto de dicho costo es que habrá que sustituir a los docentes con muchos años de servicio que no hayan seguido una formación en el empleo y se vean sobrepasados o incluso abrumados por los recientes avances de la tecnología de la información. Si no se aborda este problema, la condición del personal docente se verá ciertamente afectada. Las nuevas tecnologías de la información conllevan un imperativo de mejora y fortalecimiento

de la función de los docentes. Hay que darles todas las oportunidades de progresar hacia la nueva era con dignidad y una buena situación.

62. Administración. Con el uso de las nuevas tecnologías resulta muy posible agilizar los procesos administrativos al contar con medios más idóneos para almacenar e introducir en red la información. En algunos países se han elaborado ya sistemas que permiten acopiar, almacenar y facilitar información sobre el profesorado, los alumnos, el programa de estudios y las mejores prácticas. Se ha observado que mejora así la condición del personal docente en lo que se refiere a su relación con los empleadores centralizados en cuanto las cuestiones que son motivo de queja -que van desde el aislamiento físico hasta problemas de empleo pendientes, como el suelo y las vacaciones- se pueden identificar y resolver más fácilmente. Tal vez más importante aún sea que una administración eficiente de este tipo supone una ayuda para los docentes en el aula. Veamos un solo ejemplo: el niño que cambia de domicilio. Cuando se han registrado eficientemente los datos y es posible recuperarlos electrónicamente, la educación de este niño queda cubierta tanto por lo que se refiere a su conocimiento de todo el programa como a no tener que repetirlo necesariamente. Además, el docente tiene a mano las estadísticas relativas al niño, sobre todo por lo que respecta a las necesidades especiales. De esta manera, y también a efectos de una administración más eficiente, se puede recurrir a las nuevas tecnologías para ayudarle al personal docente.

63. El inevitable avance de las nuevas tecnologías de la información incluso en el ámbito más deficiente se reconoce por doquier. Los sistemas y los establecimientos de enseñanza, los administradores y el personal docente que no introduzcan

las nuevas tecnologías de la información se distanciarán (tanto los establecimientos como el profesorado) de la revolución de la información, convirtiendo a los establecimientos en centros de ignorancia y afectando en consecuencia a la condición del profesorado. La cuestión con que se enfrentan las autoridades es cómo reaccionar de la manera más positiva y más eficiente, habida cuenta de la falta de recursos y oportunidades para experimentar, probar y seleccionar el equipo más apropiado. Hay demasiadas historias de equipo tecnológico que no se utiliza por falta de operadores capacitados, incompatibilidad, ausencia de repuestos o de mantenimiento, y que resulta superfluo en el proceso. Cómo evitar estas situaciones y cómo reaccionar positivamente al nuevo imperativo de la tecnología de la información son cuestiones que sólo citaremos en este documento, sin pretender resolverlas. Su solución depende de cada país y cada gobierno frente a su propia situación idiosincrásica.

64. Citar cifras para medir la explosión de la información tiende a encubrir dos hechos. Uno es que la explosión de la información se subestima en términos de fuentes. Hay una considerable cantidad de información que se puede hallar en los países y las regiones en desarrollo y que todavía no se ha integrado en el circuito internacional de la información. Lo que esto implica es no tanto el aporte que aún no se ha producido, a la explosión de la información, sino que la base de la «hegemonía de la microinformática» es básicamente «occidental», con todas las implicaciones que esto tiene para la aldea mundial en cuanto a lenguaje, información y valores. Una segunda preocupación con respecto a la hegemonía de la microinformática es el lugar que corresponden a los docentes en el contexto educativo y, por ende, su condición. Los temores que había a que perdieran su puesto se han reducido, como se pone de manifiesto en regiones que, como Europa, están ya más familiarizadas con las nuevas tecnologías.

65. Ahora bien, la pérdida de posición no sólo es una preocupación de cifras, sino que la posición del personal docente como fuente de información resulta también muy dudosa. Además, la capacidad de los docentes de influir en los valores se va reduciendo a medida que las tecnologías interactivas fomentan el autoaprendizaje y la enseñanza entre compañeros. Los países, los centros docentes y los padres están descubriendo demasiado de prisa que las nuevas tecnologías de la información permiten inculcar valores e ideas que no necesariamente se consideran lo mejor para el bien del niño.

66. La hegemonía también afecta al núcleo mismo de la educación, con la oferta de programas de estudio de todo tipo impregnados de valores, la pérdida de vigencia de tecnologías mucho tiempo apreciadas (como el tablero, la tiza y el papel), y el desplazamiento de los fundamentos (la escritura y la aritmética) por la capacidad de apretar teclas y botones o controlar un «ratón». Como ya se ha dicho, hay que intervenir urgentemente para que los docentes entren en la «nueva era» con una nueva definición apropiada de su cometido y su función.

67. Una aplicación muy atractiva de las nuevas tecnologías de la información en la educación es su aplicación a la *enseñanza a distancia*. Este atractivo se debe al gran número de personas que pueden recibir el servicio a precios más bajos, la ventaja que supone para los sectores desfavorecidos de la comunidad, la capacidad de atender a personas que no pueden desplazarse por razones de trabajo, familiares o personales, y la posibilidad de aprender al propio ritmo. Como contrapartida de estas ventajas hay dos problemas: la capacidad de los alumnos de hacer frente a distancia a la educación, y la capacidad del profesorado de abandonar

antiguas fórmulas y utilizar la enseñanza a distancia en su propio provecho. Aprender a aprender es tan necesario con las nuevas tecnologías de la información como con las tradicionales, y los alumnos tienen que aprender a optimizar esta modalidad de la educación a distancia.

68. El tema de la relación costo-eficacia de la educación a distancia para el perfeccionamiento del profesorado requiere un análisis más a fondo. El costo de la educación a distancia es considerable, con altos costos iniciales en comparación con los presupuestos. Para los países pequeños, esos costos iniciales pueden ser desmesurados. Aunque se ha escrito mucho acerca del potencial de la educación a distancia para el perfeccionamiento del profesorado, se han hecho relativamente pocos estudios precisos de su relación costo-eficacia. Hay muchos «costos ocultos» en el desarrollo de la enseñanza a distancia, tanto en el apoyo de resultados de calidad como en aplicarla en la práctica. Por eso, es urgente realizar un estudio sobre la relación costo-eficacia de los diferentes planteamientos de la educación a distancia. Dicho estudio debería examinar la enseñanza a distancia no sólo en los países altamente poblados y analizar diversos enfoques en situaciones distintas.

69. Los siguientes comentarios procedentes de contribuciones regionales a esta Conferencia revelan las actitudes ante la aparición de las nuevas tecnologías de la información.

70. Desde Europa, se observa que las nuevas tecnologías de la información y el papel y la función del profesorado representan un desafío como objetivo y como medio. Las nuevas tecnologías de la información son campos importantes de estudio. Al mismo tiempo, son instrumentos para enseñar

y entender otros temas. La formación del profesorado tiene que preparar a los futuros docentes en uno y otro campo. Hace unos años prevalecía un optimismo total. Las nuevas tecnologías se consideraban las sucesoras de los docentes con un cambio de la profesión hacia una función de orientación y administración. Al igual que sucedió con la anterior oleada tecnológica de finales del decenio de 1960 y principio del de 1970, ese optimismo sin límites se está convirtiendo ahora en una visión más pluralista que examina tanto los aspectos positivos como los potencialmente negativos de las nuevas tecnologías. La mayoría de expertos en tecnología de la información parecen estar de acuerdo en una cosa: estamos asistiendo simplemente al principio de una revolución de la educación que, con el tiempo, va a modificar el concepto mismo de enseñanza y aprendizaje.

71. Las consecuencias más notables de los desafíos actuales y futuros que se plantean a la educación en los Estados Arabes son las que guardan relación con la función del docente en un contexto de cambio acelerado en los campos tecnológico, social, económico y político de nuestro tiempo y que exigen un nuevo tipo de educación en el que los alumnos necesitan nuevas capacidades.

72. Una fuente de América Latina sostiene que sería una falacia pensar que la nueva tecnología, como los programas informáticos, las computadoras y demás material audiovisual, no tiene cabida en los países pobres o en las escuelas que atienden a poblaciones más pobres o a regiones más aisladas. Precisamente dicha tecnología debe tener una gran prioridad en la asignación de recursos a la educación por su capacidad de producir un salto cualitativo en los proceso de comprensión de conceptos difíciles por niños con poca experiencia anterior que los ayude y porque dicha tecnología puede aportar una

visión de un mundo más amplio y ayudar al mismo tiempo al profesorado a mejorar el contenido y los conocimientos prácticos.

73. Desde Africa se da a entender que la escuela ha quedado muy rezagada con respecto al hogar en su idoneidad como medio para el aprendizaje. Los televisores y las radios escasean en las escuelas. El diseño arquitectónico altamente tecnológico de edificios y oficinas no se refleja de modo alguno en las escuelas próximas. En la industria y el comercio reina una gran confianza en las tecnologías más recientes de la informática y los sistemas de comunicación, que apenas existen en los establecimientos educativos. La casa-escuela de Africa podría ser el último rastro de una cultura no científica que debe desaparecer antes del siglo XXI.

74. Lo que la región de Asia y el Pacífico somete a consideración es que, habida cuenta de las ventajas y los inconvenientes que conllevan las nuevas tecnologías de la información para el cometido y las funciones del profesorado, cuando esas nuevas tecnologías de la información estén disponibles los gobiernos deben:

- a) tomar medidas para que el personal docente aprenda informática;
- b) dotar a los docentes de los medios tecnológicos más fáciles de usar (y los correspondientes servicios de apoyo) a efectos de la enseñanza, y
- c) evaluar la eficiencia (pedagógica y económica) de la tecnología como medio de suministrar servicios de educación.

V. LA GESTIÓN DEL CAMBIO DE LA EDUCACION: COOPERACION

75. La gestión de la educación es una variable importante en la determinación de los resultados escolares. Esta premisa indica que es necesario prestar atención a los factores determinantes del éxito en la gestión de la educación. La investigación mencionada por varias regiones pone de manifiesto que la clave del éxito en la gestión de los centros docentes son los equipos o grupos de trabajo de docentes con jefes o directores responsables. El reconocimiento de esta exigencia puede plantear problemas a los administradores que no estén dispuestos a abandonar sus actuales funciones de gestión o que sean incapaces de hacerlo. También puede causar inquietud entre los directores de centros de enseñanza y los docentes cuando se percaten de que pueden desempeñar una función importante en la gestión del cambio educacional ejerciendo una autoridad cooperativa.

76. Si se transfieren a los centros de enseñanza las responsabilidades de los resultados del aprendizaje y la gestión, ¿qué resultados cabe esperar?. Una respuesta representativa de la amplia investigación efectuada en este ámbito nos indica que «una mayor participación en las decisiones mitiga la impresión de desamparo y aislamiento a menudo experimentada por los docentes que no son más que meros empleados de una pesada maquinaria administrativa. Al tomar parte en la adopción de las decisiones, pueden cobrar mayor confianza en los encargados de la administración del centro docente (...). Los docentes tienen acceso a la información no sólo a través del director sino por medio de otras fuentes (...). Hay menos conflictos (...). Los docentes se inclinan a razonar más en términos de «nosotros» que a pensar en «ellos» (...).

La adopción de decisiones incita a los docentes a interesarse por problemas educativos de orden más general, al mismo tiempo que facilita los intercambios con docentes de otras asignaturas, clases y regiones; también les incita a examinar diferentes soluciones así como a expresar y defender sus pareceres» (OCDE, 1990, pág. 120).

77. Un aspecto crucial de la creciente función de administradores del cambio educacional que tienen los docentes reside en su capacidad para cooperar en la gestión del proceso de aprendizaje. Del estudio de diversos informes se desprende que un espíritu positivo de cooperación entre los docentes les impulsa a atreverse a administrar con espíritu de innovación y con más eficacia. Esto tiene repercusiones tanto en la educación del profesorado como en los planes de gestión de los centros de enseñanza. El método de organización escolar en función de la progresión de la edad ha conducido a que el profesorado esté educado en una cultura que lleva la impronta de la independencia, e incluso del distanciamiento, con respecto a sus colegas. Según Murphy (1991, pág. 29), las reestructuraciones que es menester llevar a cabo en las instituciones docentes deberían comprender la posibilidad de que el profesorado trabaje conjuntamente en el planeamiento de sus actividades, el seguimiento de los adelantos, el examen de los currículos y materiales docentes, así como de que tenga en general la oportunidad de recapacitar sobre la enseñanza que imparte y la calidad de las experiencias de aprendizaje de sus alumnos. Esta posibilidad constituye una condición esencial para alcanzar un objetivo que se considera primordial en la renovación del profesorado y de la enseñanza, a saber: el desarrollo de una «cultura organizativa profesional».

78. Centrarse en la función de participación del profesorado en la gestión de los centros de enseñanza puede desembocar en una mejor opinión del profesorado sobre su condición. La cooperación entre docentes, en la que cabe comprender también a los directores de centro, es la condición imprescindible para una gestión más eficaz del cambio de la educación. Una mejora patente de la calidad de la oferta educativa será lo que atraiga a quienes están más vitalmente interesados en el proceso de aprendizaje: los alumnos, los padres y las comunidades.

79. Medir esta mejora implica plantearse la cuestión de la evaluación en su conjunto, especialmente con respecto a los resultados del profesorado. La tendencia a vincular la enseñanza con las competencias y la evaluación basada en los resultados lleva a pensar que las evaluaciones del profesorado deberían relacionarse con: (a) la competencia pedagógica; (b) la gestión de la clase; (c) las responsabilidades profesionales; y (d) las relaciones humanas, especialmente con los alumnos y sus padres. Se sostiene que una evaluación relacionada con dichos elementos reforzaría la condición profesoral, al constituir un apoyo para el desarrollo del personal docente.

80. Las reuniones regionales han sostenido con vigor la idea de que, al consolidarse la iniciativa profesional del profesorado, su participación en la política y el planeamiento del medio docente vigorizaría su transformación en dirigentes de la educación. No obstante, existen discrepancias entre las regiones y en su interior con respecto al grado de autonomía que debería tener el profesorado. También se sostiene que los docentes no siempre reconocen la autonomía de que disponen y que ejercen en las decisiones cotidianas adoptadas con respecto a su enseñanza o a sus alumnos y estudiantes.

También cabría señalar que el profesorado no siempre ha tratado de obtener autonomía cuando se le ha ofrecido, por ejemplo, cuando se ha propuesto la descentralización de los establecimientos de enseñanza y su administración. Otro tema controvertido es el que se refiere a la oposición entre autonomía y cohesión nacional o social. Múltiples decisiones en materia de autonomía y descentralización han sido dictadas por imperativos financieros o demandas de índole cultural. La autonomía sin programas de compensación suficientes podría consolidar la falta de equidad y, sin un fundamento común, podría constituir un freno para la cohesión nacional.

81. Las escuelas son y seguirán siendo comunidades de educandos. La condición del profesorado depende en muy gran medida del grado en que coseche éxitos en este contexto. Una parte del éxito dependerá de la medida en que los docentes reconozcan el principio de cooperación con los alumnos, que generará una experiencia agradable de la clase y traerá consigo resultados de aprendizaje positivos. Como en toda cooperación, ha de existir una relación de trabajo en la que todas las partes reconozcan la capacidad de las demás. Aunque las expresiones como «enseñanza centrada en el profesor» y «enseñanza centrada en el educando» sean demasiado simplistas, la segunda permite definir una afirmación pedagógica ampliamente aceptada y una función positiva de los alumnos en la cooperación para el aprendizaje. Hay que plantear una vez más la cuestión de la nueva tecnología de la información como un poderoso factor «didáctico» que permite a los alumnos aprender. Si los docentes no transmiten el aprendizaje por conducto de las nuevas técnicas de la información y no atraen a los alumnos a la cooperación, se contarán entre las personas ignorantes y no entre las instruidas. Aunque en el presente informe no es pertinente pormenorizar nada que se parezca a un tipo de cooperación modelo entre profesor y alumno, es importante

que el principio mismo de la cooperación sea reconocido y forme parte del proceso de aprendizaje.

82. Aparte de la cooperación entre docentes y entre éstos y los alumnos, existen otros varios tipos de cooperación que pueden servir para consolidar los resultados de los centros de enseñanza, así como la función y condición de los docentes. «Cooperación con una finalidad» es la consigna que ha emanado de las reuniones regionales sobre las que se sustenta la CIE. Esta consigna quiere significar que carece de sentido establecer la cooperación por sí misma. En vez de esto, la cooperación ha de establecerse con quienes se muestren dispuestos a colaborar y deseen consolidar el proceso de enseñanza y aprendizaje, independientemente de la forma que éste revista.

83. Es obvia la importancia que reviste la cooperación con las autoridades encargadas del empleo y las instituciones de formación de docentes. Pero también es necesario que se extienda dentro de la propia profesión docente, por ejemplo, a asociaciones de docentes de disciplinas específicas y, fuera de ella, a librerías, editores de programas informáticos y profesionales de los medios de comunicación. La enumeración podría ser muy extensa. En todo caso, para promocionar sus intereses y su condición, los docentes están en condiciones de utilizar una gama extraordinaria de colaboradores.

84. Diversos informes regionales sostienen unánimemente que el mundo de la educación necesita reaccionar positivamente con respecto a una serie de grupos e instituciones extraescolares como las familias, las empresas y los medios de comunicación. Es necesario colaborar con ellos, pero esto no deja de presentar dificultades, especialmente en las sociedades multiculturales (y la mayoría

de ellas lo son). Es necesario definir estos temas problemáticos y resolver los conflictos en un ambiente de cooperación. Para incitar a las personas a cooperar, es menester que sepan lo que pasa dentro del centro docente. Uno de los medios más importantes de promover la cooperación es una información suficiente sobre los proyectos, los métodos, las actividades y los resultados. Esto no sólo significa que tiene que haber una apertura del centro docente a las instituciones exteriores, sino que también éstas han de abrirse simultáneamente a la escuela. Lograr una mayor atención de la familia a los imperativos del centro docente, llegar a más y mejores acuerdos entre éste y el mundo empresarial para mejorar la calidad de la educación y obtener la cooperación de los medios de comunicación para la enseñanza de los valores, constituyen algunos ejemplos de los resultados que cabe esperar de la nueva cooperación en educación.

85. En conclusión, la cooperación puede alcanzar su meta o fracasar, sus protagonistas pueden llegar a un acuerdo o no. El camino de la cooperación no está exento de problemas pero constituye un cauce viable con miras al futuro, si lo comparamos con la alternativa aislacionista. Se pueden señalar tres factores de consolidación del modelo de cambio en materia de cooperación. El primero consiste en la necesidad de analizarla y evaluarla más, a fin de comprender cómo y por qué funciona. El segundo reside en la exigencia de prestar atención a las teorías y los procesos de solución de conflictos, si se ha de mantener tanto a la totalidad de los colaboradores como la integridad del propio proceso de cooperación. El tercero estriba en la necesidad de que las instituciones dedicadas a la educación del profesorado proporcionen la formación adecuada, si se considera que la gestión del cambio forma parte de las tareas del personal docente. En efecto, la cooperación es esencial en última instancia para la función y la condición del profesorado.

VI. ACTIVIDADES DE LA UNESCO EN FAVOR DEL PROFESORADO

86. A través de toda su historia, de sus distintos programas e ideas -entre los más recientes de los cuales cabe mencionar la educación para todos, la promoción de una cultura de paz y el aprendizaje sin fronteras- la UNESCO no ha cesado de hacer hincapié en la función esencial del profesorado en la educación de las generaciones actuales y futuras. Entre los principios de orientación primordiales de la Estrategia a Plazo Medio de la UNESCO para 1996-2001 relativos al profesorado, figura el de conferir mayor poder a los docentes, tanto individual como colectivamente, en su calidad de cuerpo profesional, y aportar la sinergia complementaria de la actualización de su formación en el contexto de un aprendizaje en constante evolución mediante los siguientes elementos: dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; mejoramiento de sus condiciones de trabajo y elevación de su condición social; actualización de sus conocimientos, capacidades y métodos profesionales; desarrollo de la cooperación con organizaciones profesionales docentes y con otros actores de la vida social. Las ulteriores demandas a este respecto se comunicarán a la UNESCO para que se consignen en la Estrategia a Plazo Medio y contribuyan de manera significativa al acopio y la difusión de información sobre la formación del profesorado, así como a la investigación e innovación en este mismo ámbito.

87. Desde 1966, una parte considerable de las actividades de la UNESCO se ha venido centrando en la aplicación de la Recomendación conjunta OIT-UNESCO relativa a la situación del personal docente. Estas actividades se han llevado a cabo en estrecha cooperación con la OIT y las organizaciones

profesionales docentes en el marco del Comité Mixto OIT-UNESCO de Expertos sobre la Aplicación de esta Recomendación (CEART). Merced a esta cooperación, la UNESCO publicó en 1984 un folleto sobre «La Situación del Personal Docente», del que se está preparando una versión actualizada, organizó varios seminarios y grupos de estudio de carácter regional e interregional, elaboró 15 estudios de casos sobre «La formación profesional previa y en ejercicio del personal docente» y, en cooperación con Educación Internacional y la Confederación Mundial de Docentes, editó cinco monografías sobre la 3ª Disposición de la Recomendación Conjunta OIT-UNESCO, que se refiere a los objetivos globales de la educación. En la actualidad se está preparando también un conjunto de documentos de referencia para la formación del profesorado, con orientaciones y documentos escritos y visuales pertinentes.

88. La sexta Reunión Ordinaria del CEART, celebrada en julio de 1994, formuló propuestas de acción para el futuro basándose en el examen de la situación actual de la condición del profesorado. En su 146ª reunión, el Consejo Ejecutivo de la UNESCO las avaló, y el resultado de ello fue la circular CL/3397 relativa al seguimiento de estas propuestas, que el Director General cursó a los Estados Miembros el 17 de octubre de 1995. El CEART aprobó también en esa reunión un mensaje especial a los participantes en la 45ª reunión de la CIE.

89. Por iniciativa de varios Estados Miembros y organizaciones internacionales no gubernamentales, la Conferencia General de la UNESCO, en su 26ª reunión, consideró necesario instaurar un Día Internacional del Maestro, y el Director General lo proclamó el 5 de octubre de 1994

durante la celebración de la 44ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación. Este Día Internacional del Maestro, que se espera sea ampliamente conmemorado cada año tanto en el plano nacional como en el internacional, apunta sobre todo a sensibilizar a la opinión pública a la importante función que cumple el profesorado en el desarrollo social, económico y cultural; impulsar los debates sobre la situación de los docentes y fomentar la reflexión sobre este particular tanto entre los padres de alumnos como en centros culturales y de información, bibliotecas y asociaciones de docentes; fomentar la solidaridad internacional del profesorado del mundo entero; e impulsar el intercambio de información y experiencia entre el personal docente.

Se espera que los participantes en la CIE compartan sus experiencias con motivo de la celebración del Día Internacional del Maestro y propongan medidas para hacer de esta jornada un acontecimiento notorio y estimulante que constituya una ocasión para contribuir al reforzamiento de la moral, la consideración social y el profesionalismo del profesorado.

VII. OBSERVACIONES FINALES

90. El presente documento debe considerarse como un elemento de base destinado a fomentar el debate, a fin de facilitar la aprobación de los dos instrumentos principales de la 45ª reunión de la CIE: La Declaración y las Recomendaciones.

91. El proyecto de Declaración (ED/BIE/CONFINTED 45/4) se inspira en la misión del profesorado como agente del cambio social y de la transformación de los sistemas de educación y hace hincapié en la autonomía profesional y en la participación

de los docentes en la gestión del sistema de educación y el proceso de cambio educacional. También invita a los distintos protagonistas de la vida social a establecer una cooperación eficaz y a mostrarse solidarios con el profesorado, que trabaja en circunstancias difíciles. Por último, propone a los Estados Miembros la adopción de políticas integradas con cuya aplicación se conseguiría la formación de docentes motivados y competentes, que serían auténticos catalizadores de la renovación de la educación y promoverían una cooperación eficaz entre los centros docentes, las familias, los medios de comunicación, las empresas, las asociaciones de docentes y otras instituciones.

92. Un conjunto de recomendaciones (ED/BIE/CONFINTED 45/5) trata de desarrollar en términos más operativos los compromisos políticos propuestos en el proyecto de Declaración. Los nueve proyectos de recomendación se agrupan en un solo documento y se centran en los temas siguientes:

Recomendación N°1 : La contratación de personal docente: atraer a la enseñanza a los jóvenes más competentes

Recomendación N°2 : La formación profesional previa: un mejor enlace entre la formación profesional previa y las demandas de un comportamiento profesional innovador.

Recomendación N°3 : La formación en el empleo: un derecho y un deber para todo el personal de la educación.

Recomendación N°4 : Implicación del personal docente en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad.

Recomendación N°5 : El personal docente y sus

colaboradores en el proceso educativo: la educación como responsabilidad de todos.

Recomendación N°6 : Las nuevas tecnologías de la información al servicio del mejoramiento de la calidad de la educación para todos.

Recomendación N°7 : La profesionalización como estrategia para el mejoramiento de la condición social y las condiciones de trabajo del personal docente.

Recomendación N°8 : La solidaridad con el personal docente que enseña en condiciones difíciles.

Recomendación N°9 : Cooperación regional e interregional: un instrumento de promoción de la movilidad y competencia del personal docente.

93. Se invita a los participantes en la CIE a que en el transcurso del debate sobre la Declaración y las Recomendaciones mediten sobre si sería deseable un programa especial destinado al personal docente, que podría dar comienzo en el bienio 1998-1999.

Referencias

Avalos, Beatrice (1996). Enhancing the Role of Teachers in a Changing World: The Latin American and Caribbean Region, UNESCO-OIE.

Banco Asiático de Desarrollo (1994). Secondary Education in the Asia-Pacific Region, 1960 to 1990: Strategic Issues and Policy Analysis. (Proyecto de documento). UNESCO. Bangkok.

Banco Mundial (1995). Priorities and Strategies for Education.

A World Bank Review, Washington D.C., Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.

Bell, Beverley y Gilbert, John (1994). Teacher Development as Professional, Personal and Social Development. En Teaching and Teacher Education, 10(5), págs. 483-497.

Centro Asiático y del Pacífico de Innovaciones Educativas para el Desarrollo (1996). Partnerships in Teacher Development for a New Asia, Report of an International Conference, UNESCO, Bangkok.

Cumbre de los Nueve Países Muy Poblados sobre Educación para Todos (1993), Nueva Delhi.

Chapman, Judith y otros. (comps.) (1995). Creating and Managing the Democratic School, Londres, Falmer.

De Groof, J (comp.) (1995). The Legal Status of Teachers in Europe, ACCO, Lovaina.

Declaración Mundial sobre Educación para Todos y Marco de Acción para Satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje adoptados por la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos (1990), Tailandia. UNESCO.

Delors, J. y otros (1996). La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, 1996.

Education in Asia and the Pacific: Issues and Prospects (1996), UNESCO-PROAP, Bangkok.

Enhancing the Role of Teachers in a Changing World, Informe de la Reunión Regional Árabe (1996), EAU.

Enhancing the Role of Teachers in a Changing World: An Asia-Pacific Perspective (1996), UNESCO-APEID, Bangkok.

Farrell, J.P. y Oliveira, J.B. (comps.) (1993). Teachers in Developing Countries Improving Effectiveness and Managing Costs. Washington D.C., Banco Mundial.

Faure, Edgar (1972). Aprender a ser.

Fernández, José Antonio (1996). Education and Teachers in Westerns Europe, UNESCO-OIE.

Hamadache, Ali (1993). Linking Formal and Non-formal education: Implications for Teacher Training, UNESCO, Paris.

Informe Final de la 35ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación y en especial la Parte II: «La evolución de la función del personal docente y consecuencias de esa evolución en la formación profesional previa y en ejercicio».

Informe Final de la Conferencia Regional de Ministros de Educación y de Ministros Encargados de la Planificación Económica en Asia y el Pacífico (MINEDAP VI), Kuala, Lumpur, 1993.

Informe Final de la Conferencia Regional de Ministros de Educación y de Ministros Encargados de la Planificación Económica en Asia y el Pacífico (MINEDARAB V), El Cairo, 1995.

Lorentzen, Svein. Teachers for a New Century: some present and future challenges in European teacher education based on general trends and Council of Europe activities. Polonia, 1996.

Maclean, R. (1992). Innovaciones y reformas escolares en los países en desarrollo de Asia. En *Perspectivas*, Vol. XXII, N°3, págs. 366-378.

Maclean, R. (1995). Educational and Schooling Implications of Social, Economic and Political Change in the Asia-Pacific Region. En *Tomorrow's Teachers*, the Australian College of Education, Canberra, págs. 42-52.

Maclean, R. *Teacher's Career and Promotion Patterns: A Sociological Analysis*, Falmer Press, Londres, 1993.

Murphy, Joseph (1991). *Restructuring Schools*. Nueva York, Teacher's College Press.

Neave, Guy (1992). *The teaching nation: prospects for teachers in the European Community*, Oxford, Pergamon Press.

Nwaboku, N.C (1996). *Strengthening the Role of Teachers in a Changing World: Draft African Position Paper*, Dakar.

OCDE, (1989) (a). *Education and the Economy in a Changing Society*, París, 1989.

OCDE, (1989) (a). *School and Quality: an international report*, París, 1989.

OCDE, (1994) (a). *Teacher Quality: Synthesis of Country Studies*, París, OCDE, Centre for Education Research and Development, CERI/CD (94)7.

OIT-UNESCO (1994). *Informe del Comité Mixto OIT-UNESCO de expertos sobre la aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente (CEART)*, Ginebra.

OIT-UNESCO Recomendación relativa a la situación del personal docente (aprobada el 5 de octubre de 1966).

OIT-UNESCO (1984). La situación del personal docente. Comentarios comunes de la OIT y la UNESCO, Ginebra.

PNUD/UNESCO/UNICEF/BANCO MUNDIAL (1996). Declaración Mundial sobre Educación para Todos, Nueva York.

Regional Consultation Meeting for ICE (1996). African Position Paper, UNESCO, Dakar.

Roy Singh R. (1991). Education for the 21st Century: Asia-Pacific Perspectives, UNESCO-APEID, Bangkok.

Savova, Julieta (1996). Education and Teachers in Central and East European Countries: 1991-1995, UNESCO-OIE.

Teacher Education in Asia and Pacific Countries, Vols. 1 y 2 (1991). UNESCO-APEID.

Tercer (1990-1995) y Cuarto (1996-2001) Planes a Medio Plazo de la UNESCO.

Torres, Rosa María (1993). ¿Qué (y cómo) es necesario aprender?. Necesidades básicas de aprendizaje y contenidos curriculares. En Necesidades básicas de aprendizaje: Estrategias de acción, UNESCO-OREALC/IDRC, Santiago.

UNESCO (1991, 1993, 1995). Informe Mundial sobre la Educación, Santillana/Ediciones. UNESCO.

UNESCO (1995). Anuario estadístico.

1. Die Entwicklung der ...
 2. Die Entwicklung der ...
 3. Die Entwicklung der ...
 4. Die Entwicklung der ...
 5. Die Entwicklung der ...
 6. Die Entwicklung der ...
 7. Die Entwicklung der ...
 8. Die Entwicklung der ...
 9. Die Entwicklung der ...
 10. Die Entwicklung der ...

UNESCO

CONFERENCIA INTERNACIONAL DE EDUCACION

CONCLUSIONES

**RECOMENDACIONES DE LA 45°
REUNION DE LA CONFERENCIA
INTERNACIONAL DE EDUCACION**

PRESENTACION

UNESCO

1. Treinta años después de la adopción, por parte de la UNESCO y la OIT, de la Recomendación relativa a la situación del personal docente (1966) y veintiún años después de la 35ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación, que también trató el tema de los docentes, ha llegado el momento de volver a examinar el rol, las funciones e incluso el lugar que ocupan los docentes y los educadores en el medio escolar y en la sociedad.

2. En efecto, la globalización, que afecta las esferas económica, cultural y de la información, la mundialización de las relaciones y la movilidad creciente de las personas, la indudable revolución en los medios de comunicación y la penetración de la informática en la vida cotidiana y en el mundo del trabajo, representan tanto un reto como una oportunidad para los sistemas educativos. Al mismo tiempo, muchas sociedades y sistemas de educación sufren serios problemas de integración social, entre los que hay que mencionar los conflictos y la violencia interétnica, el aumento del desempleo - en particular el de los jóvenes-, la erosión de los valores morales y la desaparición de los puntos de referencia y el cambio del rol de los lazos familiares en la socialización de los niños. Todos esos desafíos y problemas, si no son resueltos rápidamente, podrían hacer correr el riesgo de reforzar los sentimientos de incertidumbre y pesimismo, particularmente peligrosos para las futuras generaciones. La esperanza de las sociedades, en especial de la juventud, en una vida más digna, más democrática y más próspera, está ligada a la educación, considerada como instrumento principal de desarrollo de la humanidad.

3. Dentro de la lógica de la transformación de la educación, resultado de esos cambios, se espera que el docente eduque, enseñe, guíe y evalúe, pero también que demuestre su capacidad de desarrollarse, de participar en la modernización de la escuela, de hacerla más diligente y receptiva respecto del cambio. No sólo debe facilitar el aprendizaje, sino también favorecer la formación del ciudadano y su integración activa en la sociedad, desarrollar la curiosidad, el pensamiento crítico y la creatividad, la iniciativa y la autodeterminación. El papel del docente es cada vez más el de un «facilitador» de aprendizaje en el seno del grupo. Además, frente al creciente papel que cumplen otros proveedores de información y agentes de socialización, se espera del docente que cumpla el papel de guía moral y pedagógico que permita al educando orientarse en esta masa de informaciones y de valores diferentes. Sólo si cumple con sus funciones de coordinador de actividades educativas, llevadas a cabo por los diversos actores asociados -y centradas en las tareas pedagógicas comunes- el docente de hoy llegará a ser un verdadero agente de cambio en su comunidad. Se espera mucho de la educación y del docente, quizá demasiado, y no siempre con justa razón, puesto que, en principio, es la sociedad misma la que, con la participación del docente, debe encontrar una solución a sus disfunciones.

4. No se trata de proponer una solución única para el conjunto de los países sino de señalar orientaciones comunes. La diversidad de situaciones exigirá, sin duda, que dichas orientaciones sean adaptadas a nivel regional, nacional y local. Sin embargo, existe una condición indispensable: el éxito de esta gran empresa de renovación de la educación pasa por la instauración de un clima de **confianza** entre los docentes de todo nivel y en todos los sectores, el conjunto del personal de la educación y los interlocutores públicos y privados de los

sistemas de educación. Mantener un clima de este tipo exige que se establezcan criterios para definir con claridad las competencias y las funciones de todos los interesados con respecto a la autonomía, la responsabilidad y la participación.

5. La aplicación de la Recomendación OIT-UNESCO relativa a la situación de las personas docentes ha sido más difícil de lo previsto. Sin embargo, del pasado se puede extraer dos conclusiones que son la base de la presente serie de recomendaciones:

- i) la voluntad política y la competencia técnica son ambas necesarias para alcanzar los objetivos señalados;
- ii) un enfoque sistémico es absolutamente indispensable. La experiencia ha permitido comprender que no se puede modificar el rol de los docentes a través de medidas aisladas. Las Recomendaciones de la 45ª reunión de la CIE deben ser consideradas, en consecuencia, como un conjunto integrado.

6. No obstante, se continúa observando que las condiciones de vida y de desempeño profesional de los educadores no corresponden, muy a menudo, a la importante y significativa tarea que cumplen. De ahí que sea necesario prestar una especial atención a este aspecto y no escatimar esfuerzos para hacer de la educación una prioridad en los planes de desarrollo y mejorar la condición de los docentes.

RECOMENDACION N°1

CONTRATACION DE DOCENTES: ATRAER A LA DOCENCIA A LOS JOVENES MAS COMPETENTES

1.1. Las autoridades y los especialistas en educación de las diversas regiones del mundo están muy preocupados por la contratación de los futuros docentes. Aun cuando las situaciones nacionales sean muy distintas, en todas las reuniones regionales de expertos preparatorias de la CIE se ha comprobado que la profesión docente suele ser poco atractiva en cuanto a su valoración social y sus perspectivas de desarrollo.

1.2. Los criterios de contratación de los futuros docentes no deberían depender solamente del nivel de conocimientos de los candidatos. Las cualidades personales, tales como el rigor moral, el sentido de responsabilidad y de solidaridad, la motivación la predisposición para el trabajo en equipo y la aptitud para comunicar también son condiciones necesarias.

1.3 A este respecto, se recomiendan las siguientes medidas:

1.3.1 poner en práctica actividades para sensibilizar más a los jóvenes a la importancia de la profesión docente y orientarlos hacia ella, tales como encuentros con docentes, el reconocimiento público del prestigio de la profesión, jornadas de puertas abiertas en las escuelas e institutos de formación de personal docente, la transmisión, a través de los medios de comunicación, de experiencias de escuelas y docentes innovadores;

1.3.2 ofrecer incentivos y becas a los alumnos que tengan

buenos expedientes académicos y extraescolares, que egresen de la escuela secundaria y deseen ejercer la profesión docente;

1.3.3 promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, intentando conseguir a ese respecto un mejor equilibrio en el personal docente, en todos los niveles y en todas las disciplinas académicas;

1.3.4 fomentar el acceso a la docencia de personas calificadas que vengan de otras profesiones para evitar una eventual escasez de personal docente y adoptar, con ese fin, procedimientos adecuados en materia de contratación y de formación;

1.3.5 elaborar y proponer programas intelectualmente estimulantes para formadores de docentes a fin de preparar, gracias a ellos, a docentes con títulos académicos y profesionales apropiados y atraer así a la profesión docente a los/las jóvenes más competentes.

RECOMENDACION N°2

FORMACION INICIAL: MEJORAR LA ARTICULACION DE LA FORMACION INICIAL CON LAS EXIGENCIAS DE UNA ACTIVIDAD PROFESIONAL INNOVADORA

2.1. En todas las regiones del mundo se observan diferentes grados de insatisfacción en cuanto a la formación inicial de los docentes. En algunos casos, existe una gran disparidad entre los medios de que se dispone para la formación de los docentes y las exigencias que su actividad profesional debiera

satisfacer, particularmente en lo que concierne a: i) el dominio de la disciplina que enseñan; ii) su conocimiento del conjunto de estrategias didácticas relacionadas con su función y con la diversidad de situaciones de enseñanza y aprendizaje; iii) el interés manifestado por la educación permanente; iv) su capacidad innovadora y de trabajo en equipo; y v) el respeto de la ética profesional.

2.2. La formación inicial debe estar estrechamente ligada a la formación en el servicio. Erigir un sistema unificado de educación de maestros y de capacitación en el cual la formación inicial y en el servicio sean vistas como un continuo es una demanda mundialmente compartida.²

2.3. Para mejorar más la formación inicial se recomiendan las siguientes medidas:

2.3.1 Asociar el dominio de los conocimientos que el docente ha de transmitir con el de los métodos de enseñanza y aprendizaje. A este respecto conviene fortalecer las aptitudes de los futuros docentes para dominar una gama de estrategias pedagógicas que deberán aplicar en diferentes situaciones y fases del proceso de aprendizaje activo que habrán de aplicar en su vida profesional.

2.3.2. Reforzar el lugar que ocupa la práctica docente en la formación inicial, a través de métodos que utilicen la observación, la discusión y la participación, tanto en situaciones tradicionales como en experiencias pedagógicas innovadoras y en actividades de investigación pedagógica. La formación inicial de los docentes debe otorgar un lugar prioritario a la solución de los problemas esenciales de cada sistema de educación, como la formación para la enseñanza de la lectura, la escritura y las matemáticas -tanto en contextos multilingües como monolingües-, la formación para la docencia en clases

² Para mantener cierto grado de claridad en su presentación, esta recomendación está orientada a la formación inicial y la siguiente a la formación en el servicio, pese a que ambas deberían ser examinadas al mismo tiempo.

de grados múltiples y multiculturales y la formación en materia de enfoques modernos de la evaluación del aprendizaje.

2.3.3 Desarrollar en los docentes las competencias básicas para el ejercicio de su papel insustituible que consiste, por un lado, en ordenar las informaciones para que se conviertan en conocimientos, en tomar decisiones y en desarrollar el espíritu crítico y, por otro, en transmitir la cultura, en establecer las relaciones personas y sociales, en privilegiar el encuentro con los demás, la vida en común y la comprensión de las diferencias y de los valores comunes. Esas competencias conciernen en particular:

- La formación en el servicio: dominar los conceptos y conocimientos temáticos y las capacidades pedagógicas, e incorporar las actitudes necesarias para la renovación permanente de sus calificaciones profesionales, a fin de permitirles adaptarse al proceso de evolución de los conocimientos y a la diversidad de los problemas educativos que tendrán que resolver;
- el trabajo en equipo: la formación de actitudes favorables a la cooperación y al diálogo con los colegas y con el personal educativo de todos los niveles, condiciones esenciales de un profesionalismo colectivo que ha de determinar la actividad docente;
- la innovación y la experimentación: desarrollo del espíritu científico, formación básica en métodos de investigación pedagógica y en participación activa en la evaluación de las experimentaciones;
- el respeto a los demás, a los derechos humanos, la paz y la democracia: convicción personal y capacidades profesionales para enseñar a los alumnos a vivir juntos, a prevenir y resolver los conflictos por medio del diálogo y la negociación, y a rechazar en sus relaciones con los otros la violencia y la intolerancia;

- la diversidad cultural: respetar la diversidad cultural, esencial para la comprensión mutua, en un ambiente intercultural/multicultural;
- el respeto de la naturaleza: desarrollo de una fuerte sensibilidad ante los problemas de nuestro medio ambiente y adquisición de capacidades profesionales para enseñar a los alumnos a actuar personal y colectivamente con el fin de protegerlo.

2.3.4 Prestar atención especial, en lo futuros docentes, al desarrollo de actitudes favorables al éxito de aprendizaje de sus alumnos, particularmente de los alumnos de grupos desfavorecidos (física, socioeconómica y geográficamente) y de culturas diferentes a la dominante.

2.3.5 Tratar de formar, en el plano cuantitativo y cualitativo, docentes aptos para responder a las necesidades de los diferentes grupos étnicos y culturales, de las personas que necesitan una educación especial y de las regiones de difícil acceso, en situación de extrema pobreza o afectadas por conflictos.

RECOMENDACION N°3

FORMACION EN EL SERVICIO: DERECHO PERO TAMBIEN OBLIGACION DE TODO EL PERSONAL EDUCATIVO

3.1 En un mundo en rápida transformación, la formación en el servicio es una necesidad para el ejercicio de todas las actividades y profesiones. Los docentes están, por lo tanto, no sólo obligados a actualizar sus competencias de manera permanente, sino también a desarrollar en sus alumnos las capacidades necesarias para que construyan, ellos mismos, sus conocimientos a lo largo de toda la vida.

3.2 Los diagnósticos regionales han demostrado que la formación en el servicio recibe una considerable atención, tanto por parte de las autoridades como de los docentes. La experiencia del pasado y las exigencias del futuro permiten prever las siguientes líneas principales de políticas de formación en el servicio:

3.2.1 La formación en el servicio debe ser considerada tanto un derecho como una obligación por parte de los educadores. Ha de cuidarse de que se adopten fórmulas de equilibrio entre las dos concepciones que varíen según las situaciones nacionales y según los momentos. Sin embargo, toda política de formación en el servicio debe garantizar un mínimo de posibilidades de formación a todos los docentes.

3.2.2 La formación en el servicio debe organizarse principalmente a nivel de los establecimientos escolares, en equipo y con la participación activa de los propios docentes en la definición del programa.

3.2.3 Debe prestarse una atención particular a los docentes al comienzo de sus carreras, porque los primeros puestos que ocuparán y las tareas que desempeñarán tendrán un efecto determinante en el futuro de su formación y de su carrera. Deben establecerse sistemas de tutoría y de acompañamiento en el ejercicio de la profesión durante las primeras etapas de la carrera.

3.2.4 Se deben establecer mecanismos mediante los cuales pueda aprovecharse en la formación inicial la experiencia adquirida en la formación en el servicio, para permitir a los futuros docentes familiarizarse con los problemas y con las soluciones que se adoptan en el ejercicio profesional.

3.2.5 La formación durante el ejercicio profesional debe también desarrollarse por medio de servicios de apoyo profesional, concebidos como centros de ayuda para la solución de problemas y a los cuales deben tener acceso todos los docentes.

3.2.6 Debe acordarse una prioridad particular a la formación en el servicio y a la educación de quienes participan en la gestión, la supervisión y la evaluación de los profesores, a fin de que no sólo puedan desempeñar una función administrativa o de control, sino también prestar servicios de orientación pedagógica.

3.2.7 Los formadores de docentes y los institutos de formación deben cumplir un papel primordial en el proceso de fortalecimiento del papel de los docentes y participar activamente en la formación de los mismos en el servicio. Para ello, se deberán desarrollar y concebir programas que tiendan a familiarizar a los formadores de docentes con los resultados de la formación inicial y a mantener un contacto permanente de los formadores con los investigadores y los científicos, con el fin de asegurar la actualización permanente de su formación.

3.2.8 Deben iniciarse acciones de urgencia en las áreas en la que los niveles de calificación y de formación del personal docente sea insuficiente. Tales acciones deben apoyarse en los conocimientos prácticos ya adquiridos por esos docentes y en su motivación y conocimiento de la situación local. Además de constituir un medio de certificación, esas acciones de urgencia deben reforzar sus competencias profesionales y actualizar sus conocimientos con las novedades temáticas y en materia de pedagogía. La educación en el servicio se convertirá así en un proceso permanente de renovación educacional.

RECOMENDACION N°4

PARTICIPACION DE LOS DOCENTES Y OTROS AGENTES EN EL PROCESO DE TRANSFORMACION DE LA EDUCACION: AUTONOMIA Y RESPONSABILIDAD

4.1 La transformación de la educación -cualesquiera que sean las especificidades nacionales- se orienta hacia una autonomía más amplia en la toma de decisiones en materia de educación a nivel de las instancias locales y escolares, acompañadas de un más alto nivel de responsabilidad frente a los resultados.

4.2 Para alentar la participación de los docentes en el proceso de transformación de la educación, pueden ponerse en práctica las siguientes medidas:

4.2.1 Definir los objetivos educativos y las orientaciones de las reformas a través de la consulta, la coordinación y el diálogo con los docentes y sus organizaciones de conformidad con las disposiciones de la Recomendación OIT-UNESCO relativa a la situación del personal docente, así como los otros agentes de la transformación educativa, tales como la familia, las asociaciones de padres, las empresas, los empleadores, las organizaciones de trabajadores, los medios de comunicación social, las autoridades éticas y espirituales y la comunidad científica. Esa concertación no puede limitarse a la fase de ejecución de proyectos o reformas, sino que se refiere además a su elaboración, iniciación, seguimiento y evaluación.

4.2.2 Dotar a los establecimientos educativos de suficiente autonomía para que puedan tomar decisiones relativas a los métodos de enseñanza y de aprendizaje y a la organización

del trabajo pedagógico y poner en práctica sistemas de evaluación de resultados, concebidos como factores de mejoramiento de la calidad de la enseñanza y de la eficacia en la distribución de recursos financieros y humanos; fortalecer también las actividades de asesoramiento de las autoridades municipales y locales para que los establecimientos de enseñanza puedan aprovechar mejor las ventajas de su autonomía.

4.2.3 Proponer y ejecutar medidas que favorezcan la innovación pedagógica, tanto a nivel individual como institucional.

4.2.4 Acompañar el proceso de reforzamiento de la participación de los docentes con medidas apropiadas de formación, equipamiento y servicios de apoyo profesional.

RECOMENDACION N°5

LOS DOCENTES Y LOS ACTORES ASOCIADOS EN EL PROCESO EDUCATIVO: LA EDUCACION, RESPONSABILIDAD DE TODOS

5.1 A partir de la Conferencia de Jomtien, existe un consenso generalizado para reconocer que la educación es responsabilidad de todos y no de los gobiernos o de los docentes únicamente. En un mundo donde el conocimiento y la información son elementos centrales de la economía y donde el respeto de la diversidad cultural, de la igualdad de trato entre los hombres y mujeres y de los derechos humanos es decisivo para la estabilidad democrática, la cooperación se ha convertido en una condición necesaria de la

transformación educativa. Las formas de asociación son diferentes según las tradiciones culturales, políticas y administrativas, pero los foros regionales han permitido definir dos grandes líneas de acción: abrir la escuela a las necesidades y a las demandas de la comunidad y permitirle participar en las actividades de desarrollo comunitario. Sin embargo, las experiencias de asociación muestran que no se trata de una línea de acción simple y fácil: las relaciones de asociación tienen éxito o fracasan, los copartícipes concuerdan o disienten. Caminar juntos no es fácil, pero ofrece una solución viable con respecto a la alternativa aislacionista. La asociación debe ser concebida como un factor de mejoramiento de la calidad de la enseñanza; no ha de ser, por lo tanto, percibida como un fin en sí misma, como un modo de reducir la responsabilidad del Estado, de los docentes e incluso de la comunidad, sino, por el contrario, como una forma eficaz de participación de los agentes y de ejercicio de las obligaciones comunes.

5.2 En el contexto específico de cada situación nacional, pueden adoptarse las siguientes medidas:

5.2.1 La introducción de sistemas eficaces de información sobre los objetivos de la vida de la escuela y sobre los resultados de la acción educativa, orientados hacia los padres y los demás copartícipes en la acción educativa. La comunicación de informaciones claras debe ser considerada como una de las prioridades de todas las políticas destinadas a estimular la participación en la educación y a fomentar la movilización de recursos de la comunidad.

5.2.2 La puesta en práctica de fórmulas de participación en la vida de la escuela por parte de las familias y otros copartícipes,

tales como asociaciones y consejos de padres de alumnos, asociaciones de alumnos, comités de apoyo y -en el caso de escuelas de formación profesional- consejos tripartitos (gobierno, padres, empresas), etc.;

5.2.3 La apertura de la escuela hacia la sociedad simultáneamente con la apertura de las instituciones sociales hacia la escuela. Debe alentarse la cooperación entre las escuelas y las empresas, los medios de comunicación y el deporte, los organismos religiosos y culturales y otras ONG para organizar cursillos de formación y otras actividades educativas.

RECOMENDACION N°6

LAS NUEVAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACION: AL SERVICIO DEL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION PARA TODOS

6.1 Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación constituyen uno de los elementos centrales de este mundo en transformación. El informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI muestra, claramente, los desafíos del impacto de las nuevas tecnologías: «Al abolir las distancias, contribuyen poderosamente a modelar las sociedades del futuro; y éstas no responderán por consiguiente a ningún modelo del pasado. Las informaciones más precisas y más actuales podrán estar a disposición de cualquiera en todo el mundo; pero no hay que olvidar, sin embargo, que una población desfavorecida, todavía muy numerosa, sigue excluida de esa evolución».

6.1.1 Además, hay que tener en cuenta que la informatización de la enseñanza es uno de los medios más importantes para realizar un nuevo paradigma educativo dentro del cual los objetivos más pragmáticos de una especialización limitada pierden importancia con respecto a la adquisición de conocimientos fundamentales interdisciplinarios. Este nuevo paradigma aumentará considerablemente el valor social de la educación gracias a la renovación del potencial del contenido de ésta.

6.2. Panacea y amenaza son los dos términos que polarizan el debate sobre las nuevas tecnologías de la información y la educación. El fundamento de esas dos actitudes es el desconocimiento del potencial pedagógico real de las nuevas tecnologías y de las formas más apropiadas para utilizarlas. Es necesario, en consecuencia, que el sistema educativo aprenda a dominarlas para evitar toda dependencia tecnológica, cultural y económica, así como toda marginalización de la escuela en relación a los otros sectores.

6.3 En este contexto, deben tomarse las decisiones apropiadas para la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y su utilización por la educación, con el propósito de mejorar la calidad de la educación para todos y permitir a los docentes desempeñar ante los alumnos su papel de guías y de promotores del aprendizaje.

6.4 Sobre esas base, las medidas que han de adoptarse podrían referirse a los siguientes aspectos:

6.4.1 La aplicación de las nuevas tecnologías de la información no debe limitarse exclusivamente al proceso de aprendizaje. La utilización de estas tecnologías en la administración y la gestión de la escuela y de la comunidad local puede ahorrar tiempo a los docentes y al personal de educación y mejorar su rendimiento, permitiéndoles una mayor dedicación a la solución de los problemas de aprendizaje de los alumnos.

6.4.2 Permitir a los docentes -en el marco de su educación y formación iniciales y de su desarrollo profesional durante la carrera- no sólo dominar las nuevas tecnologías de la información con fines pedagógicos, como complemento de las demás tecnologías educativas, sino además contribuir a la elaboración de programas informáticos y métodos educativos. Se debe prestar especial atención a la enseñanza a distancia para la promoción del profesionalismo de los docentes.

6.4.3 Utilizar las nuevas tecnologías a fin de facilitar la comunicación, la formación de redes y los programas de intercambios entre docentes, alumnos y escuelas tanto en el plano nacional como en el internacional.

6.4.4 Poner en marcha distintas modalidades de utilización de las nuevas tecnologías, pensadas como centros de recursos tecnológicos al servicio de todos, y asignarles fondos públicos suficientes. Utilizar el potencial de esas tecnologías para crear servicios de fácil acceso destinados a ayudar y aconsejar a los docentes en su vida profesional cotidiana.

6.4.5 Estimular y ayudar a los países menos adelantados para que adquieran y utilicen eficazmente las nuevas tecnologías de la comunicación en sus sistemas de enseñanza.

6.4.6 Intensificar los esfuerzos conjuntos de gobiernos, autoridades educacionales, docentes y organizaciones de docentes, empresarios e industriales para que las nuevas tecnologías de la información estén disponibles en todos los niveles de enseñanza.

6.4.7 Desarrollar la investigación y el intercambio de informaciones sobre las repercusiones, el papel y los límites de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la educación.

RECOMENDACION N°7

LA PROMOCION DEL PROFESIONALISMO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA SITUACION Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS DOCENTES

7.1. Aun cuando la CIE no sea el foro apropiado para analizar las condiciones de trabajo de los docentes, resulta evidente que no se pueden disociar las condiciones de trabajo de las políticas de reforzamiento del papel de los docentes en un mundo en transformación. La preocupación frente a la degradación de la situación de los docentes está muy difundida.

7.2 Aunque las situaciones nacionales o regionales son muy diversas, la revalorización de la situación de los docentes se presenta a menudo como una condición necesaria para el fortalecimiento de su función. Esa revalorización, sin embargo, no puede ser el producto de una sola medida o de un solo factor. A este respecto, el mejoramiento de la situación material de los docentes, especialmente su salario y las otras ventajas sociales, es una condición necesaria pero no suficiente para la revalorización de su condición. Lo que debe ser mejorado es el conjunto de los factores educativos. Dentro de una política integrada de revalorización de los docentes, la promoción del profesionalismo constituye la estrategia más promisoría a mediano y largo plazo. Además de las recomendaciones hechas con respecto a su contratación, formación, participación en la gestión y autonomía en la toma de decisiones pedagógicas, la revalorización de la situación de los docentes puede realizarse a través de las siguientes líneas de acción:

7.2.1 Promover el profesionalismo del personal docente, en particular impartiendo a los docentes altos niveles de formación inicial y permanente, creando estructuras de carrera diversificadas basadas en sistemas de evaluación adecuados y en el mejoramiento de la situación material y social de los docentes.

7.2.2. Consignar los recursos necesarios para garantizar que la formación de personal docente se imparta a nivel de la enseñanza superior.

7.2.3 Aplicar, a través de los medios de comunicación, estrategias sistemáticas de valorización de las innovaciones y experiencias positivas de docentes y grupos de docentes.

7.2.4 Utilizar eficazmente la investigación pedagógica y aprovechar de modo pertinente la información existente, tanto en el proceso de enseñanza y de aprendizaje como en la adopción de decisiones.

7.2.5 Proponer incentivos para el mejor desempeño profesional de los docentes. Dichos incentivos no deberán ser únicamente financieros, sino que pueden ser posibilidades de formación avanzada, reconocimiento oficial y posibilidades de carrera.

7.2.6 Establecer un equilibrio entre el derecho y las responsabilidades de los profesores, como prevé la Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente.

RECOMENDACION N°8

SOLIDARIDAD CON LOS DOCENTES QUE TRABAJAN EN SITUACIONES DIFICILES

8.1 Los docentes de numerosos países deben enfrentarse con problemas de enseñanza para poblaciones específicas (personas sin recursos, grupos marginados, refugiados, migrantes, niños de la calle, delincuentes, mujeres de ciertas sociedades tradicionales, etc.) o trabajar en condiciones particularmente difíciles (regiones alejadas, montañosas, rurales, clases de grados múltiples o muy numerosas, etc.). Los conflictos armados, a menudos de dimensiones transfronterizas, constituyen una situación especialmente preocupante. Los niños siempre resultan las víctimas más traumatizadas por esos conflictos, cuyas consecuencias psicológicas y morales los acompañarán toda su vida. Sea cual fuere la situación, ya se trate de grupos especiales de población, de zonas de difícil acceso o de zonas afectadas por conflictos armados, será necesaria una estrategia integrada y prioritaria para enfrentarse en la práctica con situaciones pedagógicas específicas. Pese a su diversidad, tanto en amplitud como en naturaleza, todas estas situaciones exigen del docente, más que en otras actividades, la movilización de todas sus facultades emocionales y psicológicas y de diversas competencias; en síntesis, exigen una verdadera polivalencia. A pesar de ello, como ya se ha señalado, se dedica poco o nada de tiempo a la preparación de los docentes para la vida y para el trabajo en contextos difíciles.

8.2 En tales circunstancias, la escuela y los docentes necesitan, en primer lugar, el apoyo moral y material y -en el caso de conflictos armados o catástrofes naturales- la expresión de solidaridad de la comunidad nacional e internacional y una ayuda e intervención rápidas.

8.3 En consecuencia, se podrían prever las siguientes iniciativas, adaptadas a cada caso específico:

8.3.1 Alentar a los docentes oriundos de zonas difíciles o motivados para trabajar en ellas, organizando en esos mismos lugares la formación inicial y continua, respaldada por una red de ayuda profesional y psicológica.

8.3.2 Prever, en la formación de los docentes destinados a trabajar en tales medios, una formación complementaria, en particular en pedagogía terapéutica, psicología escolar o reeducación. Parece deseable reforzar también, en su formación, el aprendizaje del arte de comunicar, de negociar y de resolver los conflictos.

8.3.3 Disponer que los docentes sean asistidos por servicios de apoyo, en particular por especialistas en orientación educativa y profesional y en psicopedagogía. Esa asistencia podría ser ofrecida, por ejemplo, por equipos móviles de especialistas.

8.3.4 A fin de garantizar la contratación de equipos educativos experimentados y motivados, poner en práctica medidas incitativas que incluyan, por ejemplo, indemnizaciones, ciertas ventajas, un sistema apropiado de promoción y la posibilidad de traslados hacia zonas más tranquilas después de un cierto número de años de servicio en medios y zonas difíciles.

8.3.5 Garantizar la seguridad del personal educativo.

8.3.6 Reforzar los lazos y la cooperación entre los docentes y la comunidad local y, sobre todo, con las familias y las asociaciones de padres.

8.3.7 Desarrollar todas las formas posibles de solidaridad nacional, regional e internacional con los docentes que trabajan en condiciones difíciles, desde el punto de vista tanto material como técnico y moral.

RECOMENDACION N°9

LA COOPERACION REGIONAL E INTERNACIONAL: UN INSTRUMENTO PARA PROMOVER LA MOVILIDAD Y LA COMPETENCIA DE LOS DOCENTES.

9.1 En todas las reuniones regionales, los participantes han expresado la opinión según la cual el fortalecimiento de las funciones de los docentes y su perfeccionamiento profesional en el empleo requieren esfuerzos conjuntos a nivel nacional, regional e internacional. Esta cooperación puede ser un apoyo útil a las medidas emprendidas a nivel nacional.

9.2 Se invita a los Estados Miembros a promover el papel que desempeña la competencia de los docentes mediante el fortalecimiento de la cooperación internacional en los siguientes campos:

9.2.1. El fomento, principalmente a nivel regional, de redes de centros de información y de instituciones de formación docente y de investigación pedagógica, para alentar el intercambio de experiencias, informaciones y resultados de investigaciones comparadas relacionadas con las innovaciones educativas y con la formación del personal docente.

9.2.2. La promoción de cursos de perfeccionamiento en el servicio, visitas de estudio y posibilidades de intercambio de docentes entre países, así como también la asociación entre escuelas, instituciones de formación docente e institutos de investigación pedagógica de diferentes países.

9.2.3 El fortalecimiento de la asistencia técnica y financiera en el campo de la educación, destinada a los países menos adelantados, teniendo como meta, especialmente, el

mejoramiento del material y los medios didácticos, y el fomento de la formación, inicial y en el servicio, de los docentes.

9.2.4 La búsqueda de modalidades específicas de mejoramiento de la condición de los docentes en los países menos adelantados y más endeudados, descontándose por ejemplo de su deuda sumas cuyo importe corresponda a los respectivos aumentos en sus presupuestos.

9.2.5 La promoción del Plan de Escuelas Asociadas (PEA) de la UNESCO y el aumento de la participación de las escuelas en él.

9.2.6 Aprovechar la celebración, el 5 de octubre, del Día Internacional de los Docentes, como ocasión para felicitar a los docentes y difundir sus experiencias contribuyendo, de este modo, a la revalorización de la profesión y a realzar la imagen del docente.

9.2.7 La UNESCO, y sus asociados, podrían ser invitados a:

- fortalecer su asistencia a los Estados Miembros con objeto de desarrollar en éstos los sistemas nacionales de información e innovación pedagógica y los sistemas de formación de docentes, recurriendo, en particular, a las posibilidades, que ofrecen las nuevas tecnologías y la redes regionales y subregionales existentes;
- difundir entre los Estados Miembros los resultados de los estudios comparados relacionados con las innovaciones sobre formación de docentes y sobre los métodos de utilización de la nuevas tecnologías de información y comunicación en educación;
- ayudar a los Estados Miembros en la aplicación de la recomendación OIT-UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966).

UNESCO

CONFERENCIA INTERNACIONAL DE EDUCACION

CONCLUSIONES

DECLARACIÓN DE LA 45ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN

Nosotros, los Ministros de Educación, reunidos durante la 45ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación:

preocupados por la necesidad de desarrollar el entendimiento y nuevas formas -más eficaces y justas- de solidaridad entre los individuos, los pueblos y las generaciones,

teniendo en cuenta los profundos cambios sociales, económicos, políticos y culturales que experimentan nuestras sociedades, y la extrema precariedad de la situación que impera en muchos países en materia de pobreza, salud y nutrición, lo cual exige de modo apremiante el desarrollo, adaptación y transformación de los sistemas educativos,

reconociendo la importancia de la contribución que los docentes brindan a la renovación educativa a través de sus ideas, sus métodos y sus prácticas,

convencidos de que el docente es un actor indiscutido de la transformación educativa, la cual debe efectuarse tanto en la escuela y las aulas a todos los niveles, en todos los tipos de enseñanza y por todos los medios de instrucción, como en el conjunto del sistema educativo,

conscientes de que la aceleración de los cambios requiere que los docentes sean capaces de ayudar y orientar a sus alumnos no sólo en la adquisición de conocimientos, sino también para que sean conscientes de su identidad y tolerantes, abiertos a los otros y a las otras culturas, capaces de construir su aprendizaje a lo largo de toda la vida de modo que puedan enfrentar el porvenir con confianza.

conscientes de que el auge de las nuevas tecnologías ha de modificar las condiciones en que los docentes ejercen su oficio y la índole de las relaciones entre los docentes y sus alumnos,

tomando nota de las disposiciones de los convenios internacionales existentes que se aplican a los docentes, y en particular de los instrumentos relativos a los derechos humanos fundamentales, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), el Convenio sobre igualdad de remuneración (1951), adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, y la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (1960), aprobada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura,

recordando la Recomendación OIT-UNESCO de 1966 relativa a la situación del personal docente y los informes del Comité Mixto OIT-UNESCO de expertos sobre su aplicación, la Recomendación n°69, aprobada en 1975 por la 35ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación, sobre la evolución del papel del personal docente y las consecuencias de esa evolución sobre la formación profesional inicial y en el servicio, así como la Declaración de la 44ª reunión de la CIE (1994), en la que se pide que se dé un carácter prioritario a la formación del personal de educación, centrándola «en particular en la ética profesional, la educación cívica y moral, la diversidad cultural, los códigos nacionales y las normas internacionalmente reconocidas en materia de derechos humanos y de libertades fundamentales»,

Nos declaramos decididos a:

1. fomentar la participación activa de los docentes y del conjunto de actores asociados a la educación al proceso de cambio de los sistemas educativos, con arreglo a las formas de concertación y coordinación adecuadas a los diferentes contextos socioeconómicos, políticos y culturales de sus sociedades;

2. elaborar y poner en práctica políticas integradas que tiendan a atraer y mantener en la profesión docente a hombres y mujeres motivados y competentes; reformar la formación inicial y en el empleo para ponerlas al servicio de los nuevos desafíos de la educación; adoptar medidas que favorezcan la innovación educativa; reforzar la autonomía profesional y el sentido de responsabilidad de los docentes y mejorar su situación y sus condiciones de trabajo;
3. concebir estas políticas integradas en el marco de estrategias destinadas a garantizar la pertinencia y la equidad en el acceso a una educación de calidad, promover el aprendizaje permanente y hacer de la escuela uno de los instrumentos fundamentales de la cohesión social y la formación para los valores democráticos y la cultura de paz;
4. fomentar, a nivel nacional, regional e internacional, todas las formas de apoyo a los docentes, en especial a los que trabajan en situaciones difíciles como son las de extrema pobreza, conflictos armados o exclusión social, o en zonas remotas;
5. estimular la movilización de todos los copartícipes, como los docentes y sus organizaciones, los propios educandos, las autoridades morales y espirituales, la familia, las empresas, los medios de comunicación, los intelectuales, artistas y científicos, para que contribuyan activamente al surgimiento de una escuela concebida como centro activo de aprendizaje intelectual, moral, espiritual, cívico y profesional, adaptado de modo permanente a un mundo que se transforma;
6. en nuestra acción nos inspiraremos en las Recomendaciones que acompañan esta Declaración, que adoptamos en Ginebra, este 5 de octubre de 1996, Día Internacional de los Docentes.

UNESCO

EL PERSONAL DOCENTE EN BUSCA DE NUEVAS PERSPECTIVAS

(Capítulo 7 del «Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI», presidida por el Sr. M. Jacques Delors)

Los capítulos anteriores han mostrado que la Comisión asigna a la educación una función ambiciosa en el desarrollo de los individuos y las sociedades. Vemos el siglo próximo como una época en la que los individuos y los poderes públicos considerarán en todo el mundo la búsqueda de conocimientos no sólo como un medio para alcanzar un fin, sino también como un fin en sí mismo. Se incitará a cada persona a que aproveche las posibilidades de aprender que se le presenten durante toda la vida, y cada cual tendrá la ocasión de aprovecharlas. Esto significa que esperamos mucho del personal docente, que se le exigirá mucho, porque de él depende en gran parte que esta visión se convierta en realidad. El aporte de maestros y profesores es esencial para preparar a los jóvenes, no sólo para que aborden el provenir con confianza, sino para que ellos mismos lo edifiquen de manera resuelta y responsable. La educación debe tratar de hacer frente desde la enseñanza primaria y secundaria a estos nuevos retos: contribuir al desarrollo, ayudar a cada individuo a comprometer y dominar en cierta medida el fenómeno de la mundialización y favorecer la cohesión social. Los docentes desempeñan un papel determinante en la formación de las actitudes -positivas o negativas- con respecto al estudio. Ellos son los que deben despertar la curiosidad, desarrollar la autonomía, fomentar el rigor intelectual y crear las condiciones necesarias para el éxito de la enseñanza formal y la educación permanente.

La importancia del papel que cumple el personal docente como agente de cambio, favoreciendo el entendimiento mutuo y la tolerancia, nunca ha sido tan evidente como hoy. Este papel será sin duda más decisivo todavía en el siglo XXI. Los nacionalismos obtusos deberán dejar paso al universalismo, los prejuicios étnicos y culturales a la tolerancia, a la comprensión y al pluralismo, el totalitarismo a la democracia

en sus diversas manifestaciones, y un mundo dividido -en que la alta tecnología es privilegio de unos pocos- a un mundo tecnológicamente unido. Este imperativo entraña enormes responsabilidades para el personal docente, que participa en la formación del carácter y de la mente de la nueva generación. Lo que está en juego es considerable y pone en primer plano los valores morales adquiridos en la infancia y durante toda la vida.

Para mejorar la calidad de la educación hay que empezar a mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo del personal docente, porque este no podrá responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos y la competencia, las cualidades personales, las posibilidades profesionales y la motivación que se requieren³. En este capítulo vamos a examinar especialmente las cuestiones que se plantean a este respecto en la enseñanza primaria y secundaria y las medidas que cabe contemplar en estos niveles para mejorar la calidad de la enseñanza.

¿Qué puede esperar razonablemente la sociedad del personal docente? ¿Qué exigencias es realista formular con respecto a él? ¿Qué contrapartida puede aspirar a recibir (condiciones de trabajo, derechos, situación social)? ¿Quién puede ser un buen maestro o profesor, y cómo encontrar a esa persona, cómo formarla y cómo preservar su motivación y la calidad de su enseñanza?

Una escuela abierta al mundo

Desde hace algunos años se asiste a un desarrollo espectacular de la información, tanto por lo que respecta a sus fuentes como a su difusión. Los niños llegan a clase cada vez más marcados con la impronta de un mundo real o ficticio que sobrepasa ampliamente los límites de la familia y del

³ Véase A.R. Thompson, «The utilisation and professional development of teachers: issues and strategies», The management of teachers, París, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, 1995.

vencindario. Los mensajes en diversa índole -esparcimiento, información, publicidad- transmitidos por los medios de comunicación compiten con lo que los niños aprenden en las aulas o lo contradicen. Estos mensajes están siempre organizados en breves secuencias, lo que en muchas partes del mundo influye negativamente en la duración de la atención de los alumnos y, por tanto, en las relaciones dentro de la clase. Cuando los alumnos pasan menos tiempo en el aula que ante el televisor, es grande el contraste que se les presenta entre la satisfacción instantánea ofrecida por los medios de comunicación, que no requiere ningún esfuerzo, y la exigencia del éxito escolar.

Habiendo perdido así en gran parte la preeminencia de que gozaban en la experiencia educativa, los docentes y la escuela han de afrontar nuevas tareas: convertir la escuela en un lugar más atractivo para los alumnos y facilitarles la clave de un verdadero entendimiento de la sociedad de la información.

Por otra parte, los problemas de la sociedad circundante, no se pueden ya dejar a la puerta de la escuela: la pobreza, el hambre, la violencia y la droga entran con los alumnos en los establecimientos escolares, cuando no hace mucho tiempo se quedaban todavía fuera con los niños no escolarizados. De los profesores se espera que no sólo puedan hacer frente a estos problemas y orientar a los alumnos sobre toda una serie de cuestiones sociales, desde el desarrollo de la tolerancia hasta el control de la natalidad, sino que además tengan éxito allí donde los padres, las instituciones religiosas o los poderes públicos han fracasado con frecuencia. Además, les incumbe encontrar el justo equilibrio entre tradición y modernidad, entre las ideas y las actitudes propias del niño y el contenido del programa.

En la medida en que la separación entre el aula y el mundo exterior se vuelve menos rígida, los docentes deben procurar

también prolongar el proceso educativo fuera del establecimiento escolar, organizando experiencias de aprendizaje practicadas en el exterior, y, en cuanto al contenido, estableciendo un vínculo entre las asignaturas enseñadas y la vida cotidiana de los alumnos.

Este hincapié en las tareas tradicionales o nuevas que incumben a los docentes no debe prestarse a ambigüedad; en particular, no debe justificar el juicio de quienes achacan todos los males de nuestra sociedad a políticas educativas que ellos consideran malas. No. Es a la sociedad misma, con todos sus elementos, a la que corresponde subsanar las graves deficiencias que afectan su funcionamiento y reconstituir los elementos indispensables para la vida social y las relaciones interpersonales.

Hasta ahora los alumnos tenían generalmente que aceptar lo que la escuela les ofrecía, tanto en cuestiones de idioma como de contenido o de organización de la enseñanza. Hoy día el público considera cada vez más que tiene derecho a opinar sobre las decisiones relativas a la organización escolar. Estas decisiones influyen directamente en las condiciones de trabajo del profesorado y en lo que se le exige y dan lugar a otra contradicción interna de la práctica pedagógica moderna. Por un lado, los niños sólo aprenden con provecho si el maestro toma como un punto de partida de su enseñanza los conocimientos que aquellos llevan consigo a la escuela - observación que vale no solamente para el idioma de la enseñanza sino también para las ciencias, las matemáticas o la historia. Por otro, para que puedan adquirir la autonomía, la creatividad y la curiosidad intelectual que son los complementos necesarios de la adquisición del saber, el maestro debe mantener forzosamente una cierta distancia entre la

escuela y el entorno, para que los niños y adolescentes tengan ocasión de ejercer su sentido crítico. El docente debe establecer una nueva relación con el alumno, pasar de la función de «solista» a la de «acompañante», convirtiéndose ya no tanto en el que imparte los conocimientos como en el que ayuda a los alumnos a encontrar, organizar y manejar esos conocimientos, guiando las mentes más que moldeándolas⁴, pero manteniéndose muy firme en cuanto a los valores fundamentales que deben regir toda la vida.

Expectativas y responsabilidades

La competencia, el profesionalismo y la dedicación que se exige a los docentes hacen que recaiga en ellos una ardua responsabilidad. Es mucho lo que se les pide, y las necesidades que han de satisfacer parecen casi ilimitadas. En numerosos países la expansión cuantitativa de la enseñanza se traduce frecuentemente en escasez de personal docente y aulas sobrecargadas, con las consiguientes presiones para el sistema educativo. Las políticas de estabilización, a las que por eufemismo se llama de «ajuste estructural», han tenido repercusiones directas en muchos países en desarrollo en lo tocante a los presupuestos de educación y, por consiguiente, a la remuneración del personal docente.

La profesión docente es una de las más fuertemente organizadas del mundo, y sus organizaciones pueden desempeñar -y desempeñan- un papel muy influyente en diversos ámbitos. La mayoría de los 50 millones, aproximadamente, de profesores y maestros que existe en el mundo están sindicados o se consideran representados por sindicatos. Estas organizaciones, cuya acción apunta a

⁴ Teaching in the information age: problems and new perspective, documento presentado a la Comisión en marzo de 1994 por el Sindicato General del Personal Docente y el Instituto Nacional de Elaboración de Programas Escolares de los Países Bajos.

mejorar las condiciones de trabajo de los afiliados, tienen gran peso en la distribución de los créditos asignados a la educación y en muchos casos poseen un conocimiento y una experiencia profunda de los diferentes aspectos del proceso educativo y de la formación del personal docente. En buen número de países son asociados con los cuales hay que contar para el diálogo entre la escuela y la sociedad. Es deseable mejorar el diálogo entre las organizaciones del personal docente y las autoridades responsables de la educación y, aparte de las cuestiones salariales y de condiciones de trabajo, ampliar el debate al problema del papel clave que deben desempeñar los profesores y maestros en la concepción y ejecución de las reformas. Las organizaciones del personal docente pueden contribuir de manera decisiva a instaurar en la profesión un clima de confianza y una actitud positiva ante las innovaciones educativas. En todos los sistemas educativos ofrecen una vía de concertación con los que ejercen la enseñanza en todos los niveles. La concepción y aplicación de las reformas deberían servir de ocasión para tratar de lograr un consenso sobre los objetivos y los medios. Ninguna reforma de la educación ha tenido éxito contra el profesorado o sin su concurso.

Enseñar: un arte y una ciencia

La fuerte relación que se establece entre el docente y el alumno es la esencia del proceso pedagógico. Claro está que el saber puede adquirirse de diferentes maneras y tanto la enseñanza a distancia como la utilización de las nuevas tecnologías en el contexto escolar han dado buenos resultados. Pero para casi todos los alumnos, sobre todo los que todavía no dominan los procesos de reflexión y de aprendizaje, el maestro sigue siendo insustituible.

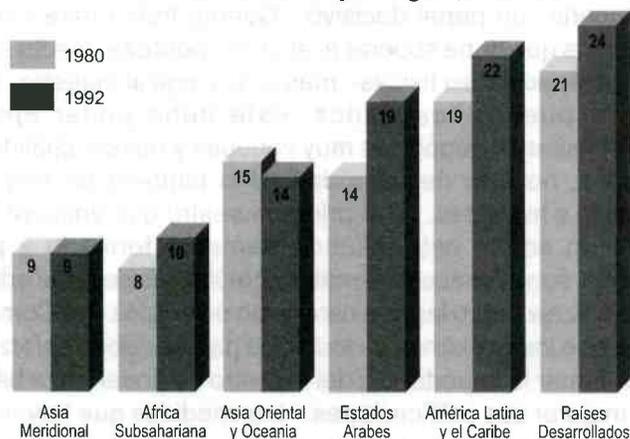
Proseguir el desarrollo individual supone una capacidad de aprendizaje y de investigación autónomos, pero esa capacidad sólo se adquiere al cabo de cierto tiempo de aprendizaje con uno o varios docentes. ¿Quién no conserva el recuerdo de un profesor que sabía hacer pensar y que infundía el deseo de estudiar un poco más para profundizar algún tema? ¿Quién, al tomar decisiones importantes en el curso de su existencia, no se ha guiado al menos en parte por lo que había aprendido bajo la dirección de un maestro?

El trabajo del docente no consiste tan sólo en transmitir información ni siquiera conocimientos, sino en presentarlos en forma de problemática, situándolos en un contexto y poniendo los problemas en perspectiva, de manera que el alumno pueda establecer el nexo entre su solución y otros interrogantes de mayor alcance. La relación pedagógica trata de lograr el pleno desarrollo de la personalidad del alumno respetando su autonomía; desde este punto de vista, la autoridad de que están investidos los docentes tienen siempre un carácter paradójico, puesto que no se funda en una afirmación del poder de éstos sino en el libre reconocimiento de la legitimidad del saber. Esta noción de autoridad va evolucionar seguramente, pero sigue siendo esencial porque de ella proceden las respuestas a las preguntas que se hace el alumno acerca del mundo y es la que condiciona el éxito del proceso pedagógico. Además, la necesidad de que el maestro contribuya a la formación del juicio y del sentido de responsabilidad individual es cada vez más indiscutible en las sociedades modernas, si se quiere que más tarde los alumnos sean capaces de prever los cambios y adaptarse a ellos, sin dejar de seguir aprendiendo durante toda la vida. Son el trabajo y el diálogo con el docente lo que contribuye a desarrollar el sentido crítico del alumno.

La gran fuerza de los docentes es la del ejemplo que dan al manifestar su curiosidad y su apertura de espíritu y al mostrarse dispuesto a someter a la prueba de los hechos sus hipótesis e incluso a reconocer sus errores. Su cometido es ante todo el

de transmitir la afición al estudio. La Comisión estima que la formación del personal docente tiene que ser revisada para cultivar en los futuros maestros y profesores precisamente las cualidades humanas e intelectuales adecuadas para propiciar un nuevo enfoque de la enseñanza en la dirección propuesta por este informe.

**Número de docentes
(de todos los grados) por millón de personas
de 15 a 64 años, por región, en 1992**



Cifras reunidas por la División de Estadística de la UNESCO. Las regiones son las de la nomenclatura de la UNESCO. Los países de la Unión Soviética están clasificados en la categoría de países desarrollados. Los que des estos pertenecen a Asia están clasificados también en las categorías correspondientes a esta región

La calidad del personal docente

El rápido aumento de la población escolar mundial ha tenido como consecuencia la contratación masiva de docentes. Esta contratación ha tenido que hacerse a menudo con recursos financieros limitados, y no siempre ha sido posible encontrar candidatos calificados. La falta de créditos y de medios pedagógicos y el hacinamiento en las aulas han dado lugar

frecuentemente a un grave deterioro de las condiciones de trabajo del profesorado. La acogida de alumnos con graves dificultades sociales o familiares impone a los docentes nuevas tareas para las que suelen estar mal preparados. Nunca se insistirá demasiado en la importancia de la calidad de la enseñanza y, por ende, del profesorado. En una etapa temprana de la enseñanza básica es cuando se forman en lo esencial las actitudes del alumno hacia el estudio y la imagen que tiene de sí mismo. En esta etapa el personal docente desempeña un papel decisivo. Cuanto más grave son los obstáculos que debe superar el alumno -pobreza, medio social difícil, incapacidades físicas-, más se le exige al maestro. Para obtener buenos resultados, éste debe poder ejercer competencias pedagógicas muy variadas y poseer cualidades humanas, no sólo de autoridad, sino también de empatía, paciencia y humildad. Si el primer maestro que encuentra un niño o un adulto está insuficientemente formado y poco motivado, son las bases mismas sobre las que se debe edificar el aprendizaje futuro las que carecerán de solidez. La Comisión estima que los gobiernos de todos los países deben esforzarse por reafirmar la importancia del maestro de enseñanza básica y por mejorar sus calificaciones. Las medidas que hayan que adoptarse para contratar a los futuros maestros entre los estudiantes más motivados, para mejorar su formación y estimular a los mejores de ellos a aceptar los puestos más difíciles, deben definirse en función de las circunstancias propias de cada país. La adopción de esas medidas es indispensable, pues de otro modo no se podrá mejorar apreciablemente la calidad de la enseñanza allí donde resultaría más necesaria.

Así pues, mejorar la calidad y la motivación de los docentes debe ser una prioridad en todos los países. A continuación se indican algunas de las medidas que deben adoptarse, que se describen más detalladamente en secciones posteriores del presente capítulo.

* Contratación. Mejorar la selección, ampliando al mismo tiempo la base de contratación gracias a una búsqueda más activa de los candidatos. Cabe contemplar la adopción de medidas especiales para facilitar la contratación de candidatos de orígenes lingüísticos y culturales diversos.

* Formación inicial. Establecer nexos más estrechos entre las universidades y los institutos de formación de los futuros maestros de primaria y profesores de secundaria. A largo plazo, el objetivo debería ser lograr que todo el profesorado, y sobre todo el de secundaria, haya cursado estudios superiores, impartándose su formación en cooperación con las universidades o incluso en un marco universitario. Además, habida cuenta de la función del futuro profesor en el desarrollo general de la personalidad de los alumnos, esta formación debería hacer hincapié cuanto antes en los cuatro pilares de la educación descritos en el Capítulo 4. (Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser).

* Formación continua. Desarrollar los programas de formación continua para que cada maestro o profesor pueda tener acceso frecuente a ellos, en particular mediante las tecnologías de comunicación apropiadas. Dichos programas pueden servir para familiarizar al profesorado con los últimos progresos de la tecnología de la información y la comunicación. En términos generales, la calidad de la enseñanza depende tanto (si no más) de la formación continua del profesorado como de la formación inicial⁵. El empleo de las técnicas de enseñanza a distancia puede ser una fuente de economía y permitir al profesorado seguir prestando sus servicios, al menos en jornada parcial. También puede ser un medio eficaz de poner en práctica reformas e introducir nuevos métodos o tecnologías. La formación continua no debe desarrollarse necesariamente sólo en el marco del sistema educativo: un

5 Ken Gannicott y David Throsby, Educational Quality and Effective Schooling, UNESCO, 1994, estudio realizado para la Comisión.

período de trabajo o de estudio en el sector económico también puede ser provechoso, contribuyendo a acercar entre sí el saber y la técnica.

* Profesorado de formación pedagógica. Debe prestarse especial atención a la contratación y al perfeccionamiento del profesorado de formación pedagógica para que a la larga pueda contribuir a la renovación de las prácticas educativas.

* Control. La inspección debe ofrecer no sólo la posibilidad de controlar el rendimiento del personal docente, sino también de mantener con él un diálogo sobre la evolución de los conocimientos, los métodos y las fuentes de información. Conviene reflexionar respecto de los medios para identificar y premiar a los buenos docentes. Es indispensable evaluar en forma concreta, coherente y regular lo que los alumnos aprenden. Y conviene hacer hincapié en los resultados del aprendizaje y en el papel que desempeñan los docentes en la obtención de esos resultados.

* Administración. Las reformas de gestión encaminadas a mejorar la dirección de los establecimientos escolares pueden simplificar las tareas administrativas diarias que incumben a los docentes y permitir una concertación en torno a los objetivos y los métodos de enseñanza en contextos particulares. Determinados servicios auxiliares, como los de una asistente social o una psicóloga escolar, resultan necesarios y deberían establecerse en todas partes.

* Participación de personal exterior. Se puede asociar de diferentes maneras a los padres al proceso pedagógico y lo mismo puede decirse de las personas que tienen experiencia práctica en algunas materias enseñadas en las escuelas profesionales.

* Condiciones de trabajo. Hay que aplicarse más a sostener la motivación del personal docente en las situaciones difíciles, y para que los buenos profesores no abandonen la profesión hay que ofrecerles condiciones de trabajo satisfactorias y sueldos comparables a los de otras clases de empleo que exigen un nivel comparable de formación. La concesión de ventajas especiales al personal docente que ejerce en zonas remotas o particularmente desfavorecidas es a todas luces necesaria para incitarlos a seguir en ellas de modo que las poblaciones desfavorecidas no resulten aún más desfavorecidas por falta de profesorado competente. Por deseable que sea la movilidad geográfica, el lugar de destino del profesorado no debe ser decidido arbitrariamente por la autoridad central. Podría fomentarse provechosamente la movilidad entre la profesión docente y otras profesiones por períodos de duración limitada.

* Medios de enseñanza. La calidad de la formación pedagógica y de la enseñanza depende en gran medida de la de los medios de enseñanza, particularmente los manuales⁶. La renovación de los programas escolares es un proceso permanente al que hay que asociar al personal docente en las etapas de concepción y ejecución. La introducción de medios tecnológicos permite una difusión más amplia de los documentos audiovisuales, y el recurso a la informática para presentar los nuevos conocimientos, impartir conocimientos prácticos o evaluar el aprendizaje ofrece numerosas posibilidades. Bien utilizadas, las tecnologías de la comunicación pueden hacer más eficaz el aprendizaje y ofrecer al alumno una vía de acceso atractiva a conocimientos y competencias a veces difíciles de encontrar en el medio local. La tecnología puede tender un puente entre los países industrializados y los países que no lo están, y ayudar a

6 Véase Banco Mundial, *Priorities and Strategies for Education*, Washington, D.C., 1995

profesores y alumnos a alcanzar niveles de conocimientos a los que sin ella no podrían tener acceso. Medios de enseñanza idóneos pueden contribuir a que el personal docente cuya formación es incompleta, mejore al mismo tiempo su competencia pedagógica y el nivel de sus propios conocimientos.

Aprender lo que habrá que enseñar y como enseñarlo

El mundo en su conjunto está evolucionando hoy tan rápidamente que el personal docente, como los trabajadores de la mayoría de las demás profesiones, debe admitir que su formación inicial no le bastará ya que el resto de su vida. A lo largo de su existencia los profesores tendrán que actualizar y perfeccionar sus conocimientos y técnicas. El equilibrio entre la competencia en la disciplina enseñada y la competencia pedagógica debe respetarse cuidadosamente. En algunos países se reprocha al sistema descuidar la pedagogía, mientras que en otros se estima que está excesivamente privilegiada, lo que da como resultado profesores con un conocimiento insuficiente de la asignatura que enseñan. Ambas cosas son necesarias, y ni la formación inicial ni la formación continua deben sacrificarse una a otra. La formación del personal docente debe además inculcarle una concepción de la pedagogía que vaya más allá de lo útil para fomentar la crítica, la interacción y el examen de diferentes hipótesis. Una de las misiones esenciales de la formación de los docentes, tanto inicial como continua, es desarrollar en ellos las cualidades ética, intelectuales y afectivas que la sociedad espera que posean para que después puedan cultivar las mismas cualidades en sus alumnos.

Una formación de calidad supone que los futuros docentes entren en relación con profesores experimentados y con investigadores que trabajen en sus campos respectivos. A los docentes en servicio habría que ofrecerles periódicamente la posibilidad de perfeccionarse gracias a sesiones de trabajo

en grupo y práctica de formación continua. El fortalecimiento de la formación continua impartida de la manera más flexible posible puede contribuir mucho a elevar el nivel de competencia y la motivación del profesorado y mejorar su condición social.

Dada la importancia de la investigación para el mejoramiento cualitativo de la enseñanza y la pedagogía, la formación del personal docente tendría que comprender un elemento reforzado de formación en investigación, y los vínculos entre los institutos de formación pedagógica y la universidad debería ser aún más estrecha.

En particular, hay que afanarse en contratar y formar profesores de ciencia y tecnología y familiarizarlos con las tecnologías nuevas. En efecto, en todas partes pero sobre todo en los países pobres, la enseñanza de las ciencias deja mucho que desear, cuando el papel de la ciencia y la tecnología, como es bien sabido, es determinante para vencer el subdesarrollo y luchar eficazmente contra la pobreza. De ahí que sea importante, sobre todo en los países de desarrollo, subsanar las deficiencias de la enseñanza de las ciencias y la tecnología en los niveles elemental y secundario, mejorando la formación de los profesores de estas asignaturas. Es frecuente que en la enseñanza profesional falten profesores calificados en estos campos, lo que no contribuye a realizar su prestigio.

La formación impartida al personal docente tiende a ser una formación separada que lo aísla de las demás profesiones. Hay que corregir esta situación. Los profesores deberían tener también la posibilidad de ejercer otras profesiones fuera del marco escolar, para familiarizarse con otros aspectos del mundo del trabajo, como la vida de las empresas, que a menudo conocen mal.

El personal docente en acción

La escuela y la colectividad.

Pueden encontrarse pistas y orientaciones para mejorar el rendimiento y la motivación de los docentes en la relación que mantienen con las autoridades locales. Cuando ellos mismo forman parte de la colectividad en la que enseñan, su implicación es más clara, son más consciente de las necesidades de la colectividad y están en mejores condiciones para trabajar por la realización de los objetivos de ésta. Fortalecer los nexos entre la escuela y la comunidad local constituye pues, uno de los principales medios de lograr que la enseñanza se desarrolle en simbiosis con el medio.

La administración escolar

La investigación y la observación empírica muestran que uno de los principales factores de la eficacia escolar (si no el principal) es el director de establecimiento. Un buen administrador, capaz de organizar un correcto trabajo de equipo y con reputación de persona competente y abierta, logra a menudo introducir en su establecimiento mejoras cualitativas importantes. Hay que velar pues porque la dirección de los establecimientos escolares se confíe a profesionales calificados que posean una formación específica, particularmente en cuestiones de administración. En virtud de esa calificación, los directores de establecimientos deben tener mayor poder de decisión y de gratificaciones que recompensen el buen ejercicio de sus delicadas responsabilidades. En la perspectiva de la educación a lo largo de la vida, en la que cada cual es a su vez profesor y alumno, personas ajenas a la profesión y contratadas por períodos de breve duración o para tareas concretas, pueden aportar algunas competencias que el personal docente no posea pero que respondan a una necesidad, ya se trate impartir la enseñanza en el idioma de una minoría o a refugiados, ya de establecer una relación más estrecha entre la enseñanza y el mundo laboral, por ejemplo. En algunos casos, para

mejorar la asiduidad escolar, la calidad de la enseñanza y la cohesión social, se ha comprobado la utilidad de que los padres colaboren en la enseñanza impartida por docentes profesionales.

Escuelas y familias colaboran en Filipinas para mejorar los resultados escolares

El sistema de Apoyo Pedagógico Parental (PLSS) ha permitido mejorar en Filipinas los resultados escolares y estrechar los vínculos entre las escuelas y las familias. Este programa innovador reconoce la función que desempeña los padres en la educación de los hijos y facilita su colaboración con los profesionales de la enseñanza.

En cada establecimiento se encarga del programa un grupo compuesto de profesores y padres. Se hace especialmente hincapié en la formación. A los docentes y al director del establecimiento se les inicia en ciertas técnicas de gestión, como los métodos que permiten establecer relaciones de colaboración eficaces y tomar decisiones concertadas; además, aprenden a dialogar con los padres y con los alumnos. Se organizan seminarios para los padres a fin de aconsejarlos sobre la manera de contribuir a la educación de sus hijos, que participan en algunos seminarios junto con sus progenitores.

Durante la aplicación del programa los padres están asociados al proceso pedagógico. Bajo la dirección del docente, ayudan a los hijos en sus tareas, tanto en casa como en la escuela. También colaboran con éste en el desarrollo de la clase, observando el comportamiento de sus hijos en el aula y los métodos pedagógicos utilizados. Sus comentarios y sugerencias se discuten en reuniones celebradas a intervalos periódicos con los profesores, y se adoptan de consuno medidas específicas.

Los primeros experimentos de este tipo se realizaron en una comunidad rural de la provincia de Leyte y en un barrio de Quezón tomado por ocupantes ilegales de viviendas en los suburbios de Manila. En razón de los progresos considerables obtenidos en los resultados escolares y la drástica reducción de las tasas de abandono, el proyecto se extendió con éxito a otras partes del país.

Según: Cariño, LD. y Dumlao Valisno, M., The Parente Learning Support System (PLSS): School and community collaboration form raising pupil achievement in de Philippines, en S. Shaeffer (ed.), Collaborating for educational change: the role of teachers, parents and community in school improvement, París UNESCO-IIPE, 1992.

Hacer participar los docentes en las decisiones relativas a la educación

Habría que asociar más estrechamente a los docentes a las decisiones relativas a la educación. La elaboración de los programas escolares y del material pedagógico debería hacerse con la participación de los docentes en ejercicio, en la medida en que la evaluación del aprendizaje no se puede disociar de la práctica pedagógica. Igualmente, el sistema de administración escolar de inspección y de evaluación del personal docente ganará mucho si éste participa en el proceso de decisión.

Condiciones propicias para una enseñanza eficaz

Es conveniente aumentar la movilidad de los docentes, tanto dentro de la profesión docente como entre ésta y otras profesiones, a fin de ampliar su experiencia.

Para poder realizar un buen trabajo, el profesorado no sólo debe ser competente, sino también contar con suficientes apoyos. Además de las condiciones materiales y los medios de enseñanza adecuados, esto supone que exista un sistema de evaluación y control que permita diagnosticar y superar las dificultades y en el que la inspección sirva de instrumento para distinguir la enseñanza de calidad y estimularla. Eso entraña además, que cada colectividad o cada administración local examine como pueden aprovecharse los talentos y las capacidades presentes en la sociedad circundante para mejorar la educación: colaboración aportada a la enseñanza escolar o a experiencias educativas extraescolares por especialistas externos; participación de los padres según modalidades apropiadas, en la administración de los establecimientos o en la movilización de recursos adicionales;

conexión con asociaciones para organizar contactos con el mundo laboral, excursiones, actividades culturales o deportivas u otras actividades educativas sin relación directa con la actividad escolar, etc.

Mejorar la calidad del personal docente, del proceso pedagógico y del contenido de la enseñanza no deja de plantear, clara está, diversos problemas cuya solución no es fácil. El personal docente reclama con razón unas condiciones de empleo y una situación social que demuestren fe de que se reconoce su esfuerzo. Hay que facilitar a profesores y maestros los instrumentos que necesitan para poder desempeñar mejor sus diferentes funciones. Como contrapartida, los alumnos y la sociedad en su conjunto tienen derecho a esperar de ellos que cumplan abnegadamente su misión y con gran sentido de sus responsabilidades.

Pistas y recomendaciones

* Aunque es muy diversa la situación psicológica y material de los docentes, es indispensable revalorizar su estatuto si se quiere que la «educación a lo largo de la vida» cumpla la misión clave que le asigna la Comisión en favor del progreso de nuestras sociedades y del fortalecimiento de la comprensión mutua entre los pueblos. La sociedad tiene que reconocer al maestro como tal y dotarle de la autoridad necesaria y de los adecuados medios de trabajo.

* Pero la educación a lo largo de la vida conduce directamente a la noción de la sociedad educativa, es decir, una sociedad en la que se ofrecen múltiples posibilidades de aprender, tanto en la escuela como en la vida económica, social y cultural. De ahí la necesidad de multiplicar las formas de concertación y de asociación con las familias, los círculos económicos, el mundo de las asociaciones, los agentes de la vida cultural, etc.

* Por tanto, a los docentes les concierne también este imperativo de actualizar los conocimientos y las competencias. Hay que organizar su vida profesional de tal forma que estén en condiciones, e incluso que tengan la obligación, de perfeccionar su arte y de aprovechar las experiencias realizadas en las distintas esferas de la vida económica, social y cultural. Esas posibilidades suelen preverse en las múltiples formas de vacaciones para educación o de permiso sabático. Deben ampliarse estas fórmulas mediante las oportunas adaptaciones al conjunto del personal docente.

* Aunque en lo fundamental la profesión docente es una actividad solitaria en la medida en que cada educador debe hacer frente a sus propias responsabilidades y deberes profesionales, es indispensable el trabajo en equipo, particularmente en los ciclos secundarios, a fin de mejorar la calidad de la educación y de adaptarla mejor a las características particulares de las clases o de grupos de alumnos.

* El informe hace hincapié en la importancia del intercambio de docentes y de la asociación entre instituciones de diferentes países, que aportan un valor añadido indispensable a la realidad de la educación y, al mismo tiempo, a la apertura de la mente hacia otras culturas, otras civilizaciones y otras experiencias. Así lo confirman las realizaciones hoy en marcha.

* Todas las orientaciones deben ser objeto de diálogo, incluso de contratos, con las organizaciones de la profesión docente, esforzándose en superar el carácter puramente corporativo de tales formas de concertación. En efecto, más allá de sus objetivos de defensa de los intereses morales y materiales de sus afiliados, las organizaciones sindicales han acumulado un capital de experiencia que están dispuestas a poner a disposición de los decisores políticos.

PARTICIPACION DE CHILE EN LA CONFERENCIA

La participación de nuestro país en la Conferencia Internacional fue bastante activa y prolongada.

1. Para efectos de la preparación del documento base de la Conferencia y de materiales complementarios, expertos chilenos del Ministerio de Educación y del Colegio de Profesores fueron elegidos para elaborar 3 estudios:

Beatrice Avalos (1996) «Fortalecimiento del rol de los docentes en un mundo en transformación: región de América Latina y el Caribe». UNESCO-OIE.

Eduardo Castro y Ernesto Toro (1994). «La formación inicial y continua de lo docentes en Chile». OIT-UNESCO.

Hugo Miranda y Mario Tapia (1966). «El papel de las escuelas y los docentes en la promoción de los Derechos Humanos en Chile». UNESCO-OIE.

2. El Ministerio de Educación preparó un documento sobre la situación de la formación y de la profesión docente en Chile, que lleva por título «Fortalecimiento del rol de los docentes en un mundo en transformación». Este estudio se remitió a Ginebra en mayo de 1996, en calidad de Informe Oficial del Gobierno de Chile a la 45ª Reunión de la Conferencia Internacional de Educación.

3. La representación nacional en la Conferencia estuvo integrada por los Asesores del Ministro de Educación, Sres. Eduardo Castro S. y Gabriel de Pujadas H., y por la Sra. Ana María Maza de la Oficina de Relaciones Internacionales del Ministerio de Educación.

La representación chilena tuvo una activa participación durante la discusión de expertos destinada a preparar las Recomendaciones y la Declaración Final de la Conferencia, la que fue reconocida por las delegaciones concurrentes que designaron a nuestros representantes en diversas funciones de responsabilidad.

4° Específicamente con relación a la situación de la Profesión Docente, los aportes más sustantivos se pueden sintetizar en los siguientes acuerdos:

a) El documento base preparado por la Secretaría, reconocía que las condiciones laborales del profesorado son una variable importante para analizar su función en la sociedad; sin embargo dicho documento nada proponía sobre este tema «por considerar que la Conferencia Internacional de Educación no es el foro más adecuado para debatir este asunto».

A propuesta del representante chileno y mediante votación, se logra incorporar en la presentación de las Recomendaciones aprobadas, el párrafo siguiente:

«No obstante, se continua observando que las condiciones de vida y de desempeño profesional de los educadores no corresponden, muy a menudo a la importante y significativa tarea que cumplen. De ahí que sea necesario prestar una especial atención a este aspecto y no escatimar esfuerzos para hacer de la educación una prioridad en los planes de desarrollo y mejorar la condición de los docentes».

- b. Diversas propuestas presentadas por Chile fueron incorporadas al texto oficial de las Recomendaciones:

En Recomendación 1:

«Los criterios de contratación de los futuros docentes no deberían depender solamente del nivel de conocimientos de los candidatos. Las cualidades personales, tales como el rigor moral, el sentido de responsabilidad y de solidaridad, la motivación, la predisposición para el trabajo en equipo y la aptitud para comunicar son también condiciones necesarias».

En Recomendación 7:

«Consignar los recursos necesarios para garantizar que la formación del personal docente se imparta a nivel de la enseñanza superior».

«Proponer incentivos para el mejor desempeño profesional de los docentes. Dichos incentivos no deberán ser únicamente financieros, sino que pueden ser posibilidades de formación avanzada, reconocimiento oficial y posibilidades de carrera».

5. La intervención que el profesor Eduardo Castro hiciera, en representación de nuestro país, en el Gran Debate Plenario, dedicado al tema «El personal docente en busca de nuevas perspectivas», refleja en gran parte, los principales ejes del debate que se realiza actualmente en Chile sobre una nueva concepción de la formación magisterial, como igualmente la gran preocupación que nuestro Gobierno y el Ministerio de Educación tienen por adoptar medidas que contribuyan a fortalecer la profesión docente y a dignificar la condición del profesor:

«Los planteamientos efectuados esta mañana por el Sr. Jacques Delors reafirman y tienen fuerza para proyectar en nuevas direcciones nuestras creencias acerca del rol, decisivo y fundamental, que los maestros deberán desempeñar en la transformación de la enseñanza al trasponer las puertas del próximo milenio.

Ya nadie discute que la posibilidad de aproximarse a los objetivos trazados para las políticas de modernización de nuestros sistemas educativos se juegan y resuelven, en primer y en último término, dentro del aula y dentro del espacio escolar; es decir, en función del tipo de desempeños profesionales que los maestros asuman y en la calidad de las interacciones que se produzcan entre ellos y sus respectivos alumnos.

Sin embargo, suponer que los desajustes que actualmente se producen entre las expectativas sociales sobre la enseñanza y los rendimientos efectivos que ella alcanza, se deberían a problemas inherentes a los sistemas de la formación docente, constituiría un grueso error. Sin desconocer el papel que la formación del docente pueda tener en el desempeño posterior del profesor, parece claro que la cuestión de la eficacia del trabajo docente no podría juiciosamente resolverse al margen de una preocupación sustantiva del Estado por atender las condiciones de trabajo, contractuales y laborales del profesor; sin tomar en cuenta la estima social que existe por la profesión magisterial; sin considerar, en fin, aspectos relativos a la autonomía requerida por el ejercicio docente.

Del Informe de la Comisión presidida por el Sr. Delors y de su reciente intervención, quisiéramos destacar el énfasis puesto en el deber que tendrían las reformas de construir tanto en la nueva enseñanza como en los nuevos sistemas de formación del profesor, una racionalidad pedagógica distinta de la conocida, una nueva

racionalidad pedagógica que se caracterizaría por la búsqueda de convergencia- en todas las direcciones- de Saber y de Moral. En efecto. Desde la óptica del Saber, se reconocería que a la escuela le corresponde fomentar en sus alumnos capacidades para investigar, para construir e integrar el saber, para aplicarlo y reconstruirlo cada vez que la experiencia lo señale. Se complementarían estas capacidades con el aprendizaje de criterios para seleccionar información relevante y para otorgarle a ésta «sentido» académico, social y existencial; también con el deseo de dotar al niño de iniciativa, capacidad de autoaprendizaje, de resolución de problemas y, en general, aquellas que corresponden al razonamiento superior.

Desde el prisma de la Moral, esta nueva racionalidad -se nos sugiere- apuntaría a desarrollar la dimensión ético-valórica de la educación, fortaleciendo en niños y jóvenes la capacidad para ejercitar los derechos humanos, para profundizar un sistema de convivencia regido por principios y valores democráticos, y para ampliar el sentido de la libertad y dignidad propia de cada persona.

Permítanos, por último, señora Presidenta, agradecer en nombre de mi país, Chile, el valioso aporte realizado por la Comisión dirigida por el Sr. Delors, permitiendo reforzar nuestros empeños -no siempre logrados- por orientar nuestros sistemas educativos hacia horizontes de mayor humanidad. En las palabras del Sr. Delors descubrimos visiones, ideas e intuiciones urgentes y desafiantes que, sin duda, son el germen de una nueva práctica escolar y fuente virtual de más y mejores medidas para dignificar en cada lugar la condición profesional, social y humana del magisterio. El camino hacia este horizonte es difícil y, como otras intervenciones aquí lo han señalado, está erizado de obstáculos e incomprensiones. Más, teniendo el horizonte claro y abierto, podremos entre todos descubrir medidas de cambios más sabias y eficaces».

con algunas excepciones que se detallan en el
anexo de este informe. En todo caso, se
debe tener presente que el presente informe
no pretende ser una descripción exhaustiva
de la situación actual de los servicios
de salud en el país, sino que se limita a
describir los aspectos más relevantes de
la misma. En consecuencia, no se han
incluido en el presente informe los
datos estadísticos que corresponden a
otras áreas de la salud, como son
la nutrición, la higiene y el saneamiento,
la atención de las enfermedades
transmisibles, etc.

Los datos que se presentan en el presente
informe se basan en los datos que se
disponen en el momento de la redacción
del mismo. En consecuencia, no se
pueden considerar válidos los datos
que se presenten en el presente informe
para fines que no sean los que se
indican en el presente informe.

El presente informe se basa en los datos
que se disponen en el momento de la
redacción del mismo. En consecuencia,
no se pueden considerar válidos los
datos que se presenten en el presente
informe para fines que no sean los que
se indican en el presente informe.

REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE EDUCACION