

CONCLUSIONES

¿Por qué nuevos desempeños?

1. La identidad docente necesita replantearse porque los cambios sociales, el desarrollo del conocimiento y la evolución de los paradigmas de la ciencia acontecidos a lo largo del siglo XX han sido de tal magnitud que han desacomodado a la educación y a sus instituciones y, por consecuencia, a la propia docencia.

2. Replantear la identidad del docente, supone construir nuevos sentidos comunes sobre la docencia y la educación en el conjunto de la sociedad peruana, sin embargo, no debemos olvidar que los nuevos desempeños que hoy se necesitan no requieren una simple actualización técnica, suponen repensar y enriquecer la propia identidad docente, suponen un cambio de naturaleza cultural. El valor de concertar sobre los nuevos sentidos del desempeño docente.

3. Creemos que este esfuerzo de concertación nacional sobre desempeño docente debe ser una oportunidad para revalorar la docencia y para elevar la calidad de la educación pública. Es por eso que consideramos indispensable el protagonismo del docente en esta iniciativa y haber iniciado la preparación de este Congreso recorriendo el país para preguntarle a los maestros por sus buenos desempeños.

4. ¿Qué identidad necesita tener el docente hoy en día? ¿Qué desempeños son los que corresponden a esa identidad? Son preguntas que necesitan nutrirse de múltiples voces y perspectivas, pero que deben ser respondidas por los propios maestros. Sólo si es producto de su propia convicción, esta respuesta se convertirá en un compromiso y una responsabilidad moral.

5. Para hacer posible la calidad en la educación nacional, el maestro necesita ser el promotor principal de los pequeños y los grandes cambios que se requieren. Para ser promotor del cambio, necesita estar convencido de su necesidad, de su posibilidad y de la importancia de su propio aporte.

El acompañamiento de los procesos de cambio de la práctica docente

6. Allí donde los maestros han contado con un acompañamiento técnico serio, perseverante y respetuoso, que les ha ofrecido oportunidades para revisar su propia práctica, han podido atravesar el umbral de sus propios temores, a colaborar mutuamente en el esfuerzo por mejorar y lograr tener la experiencia del éxito con sus propios alumnos. En este contexto es que han empezado a transformarse a sí mismos y a crecer profesionalmente, lo que demuestra cuán productivo puede ser un diálogo respetuoso con los docentes de las entidades estatales y no estatales que participan en él.

7. Las experiencias de acompañamiento pedagógico a los docentes en su propia escuela, cuando se conciben y gestionan con seriedad, se les asigna los recursos necesarios y se elige bien a los acompañantes, han demostrado una gran efectividad en el país.

8. Extender progresivamente el acompañamiento pedagógico, requiere concebirlo como un proyecto de largo plazo; articularlo a estrategias renovadas de formación en servicio tanto como a la formación inicial; ampliarlo al conjunto de actores que forman parte de la institución educativa empezando por los directores; y asociarlo a estrategias dirigidas a transformar la institucionalidad de la escuela y la gestión local.

El desempeño docente en la perspectiva de los niños

9. Cuando son preguntados, los estudiantes demuestran tener expectativas sobre sus docentes que equilibran bien el deber y el derecho: quieren aprender pero no aburrirse, no le temen a la exigencia pero sí al maltrato, demandan confianza pero también respeto, y reclaman paciencia de sus maestros porque, finalmente, son los estudiantes la razón de ser de la docencia.

10. Los niños y adolescentes necesitan oportunidades para expresar opinión sobre su experiencia escolar, sus maestros, sus aprendizajes y el rol que cumplen. Pero su voz debe tener peso social y político en las decisiones, tanto las de maestros y directores como de los decisores de política.

11. Una expectativa básica de los niños respecto de sus maestros es la confianza en ellos y el ejercicio de la paciencia. El docente necesita crear un ambiente favorable al aprendizaje de todos sus estudiantes, respetando sus diferencias de ritmo y estilo, de lengua y cultura, de aptitud, género y habilidad. Enseñar en base a prejuicios y descreyendo en sus posibilidades de aprender de sus estudiantes, es un desempeño que debemos desterrar de la práctica docente.

El desempeño docente en la perspectiva de los maestros

12. Más de 900 maestros participantes de los 36 diálogos que sostuvimos con ellos antes de este Congreso, enfatizaron sobre todo el valor del desempeño pedagógico sobre el saber disciplinar; el aula como lugar principal de trabajo, por encima del espacio institucional de la escuela y de la comunidad; sus rasgos de personalidad por encima de los profesionales; y su vínculo con la enseñanza por encima de sus vínculos con la gestión escolar y las políticas educativas. Todo lo analizado y discutido a lo largo de estos días nos indica que esta visión de sí mismos necesita revisarse, actualizarse y encontrar los equilibrios que se requieren a la luz de las nuevas demandas que confronta la educación en los tiempos actuales.

13. En todos los casos, la demanda de un docente acogedor que ofrezca un trato amable y respetuoso a sus estudiantes, aparece como una constante muy sólida tanto en los propios maestros como en los niños y jóvenes, en el análisis de la experiencia actual y en el recuerdo de experiencias pasadas. Se ha hecho evidente que sentirse bien, en un ambiente que ofrezca seguridad emocional y propicie el surgimiento de la confianza, es la primera piedra de todo acto educativo y hacer esto posible es el primer desafío al desempeño de los maestros.

14. El maestro hoy en día necesita ofrecer a sus estudiantes mucho más de lo recibió de su educación. Vivir esta paradoja significa que la enseñanza de hoy debe convertirse en una oportunidad para que docentes y estudiantes crezcan juntos en dirección a los aprendizajes fundamentales que la sociedad requiere de ellos. Este camino no está libre de frustraciones contradicciones y desazones, lo que vuelve indispensable crear espacios para que los maestros puedan cuidar y enriquecer su salud emocional.

15. Una característica que surge también hoy como necesaria para poder avanzar en el desarrollo de la profesionalidad de la docencia es la de saber analizar cada situación concreta en la que se deben lograr objetivos educacionales, la de tomar decisiones en función de cada realidad y de cada variación significativa de las circunstancias; y la de revisar críticamente la propia práctica y renovarla en función de los resultados que se obtienen.

La importancia de contar con nuevas escuelas

16. Buenos desempeños requieren nuevas escuelas. Urge una reforma de sus rígidas formas de concebir y manejar la organización, el tiempo y el espacio escolar, así como de tomar decisiones y administrarlas. Pero este cambio no será posible si maestros y directores no los sienten necesarios y no lo asumen como una exigencia que los involucra a ellos mismos.

17. El cambio de la docencia y del modelo educativo en las escuelas es un cambio cultural, supone sustituir normas y patrones de comportamiento y de relación con los otros, con el mundo y el conocimiento, ello no es fácil pues los patrones tradicionales de conducta son muy antiguos y están enraizados en la cultura escolar y social. Su inercia reproductiva es muy potente. Pero una manera de hacerlo posible es reconocer la naturaleza cultural –no sólo pedagógica o técnica- de los procesos implicados en estos cambios, para poder identificar las condiciones institucionales internas y externas que propician o se oponen a ellos.

Algunas condiciones esenciales para renovar los desempeños docentes

18. Las buenas prácticas de los docentes, las que luchan contra la corriente, las que enfrentan oposiciones e incomprendiones, las que deben abrirse paso entre sus propias inseguridades, no se explican por sí solas. Necesitan un escenario que las propicie, aún cuando tal escenario deba ser construido por el propio maestro, pero también una sociedad que las estimule y un Estado que las reconozca.

19. Se necesitan políticas dirigidas a cuidar al buen docente, al maestro innovador, al que exhibe buenas prácticas, para que disponga de las oportunidades necesarias para seguir desarrollando sus habilidades e iniciativas y enfrentar eventuales resistencias incluso de sus propios colegas.

20. La evaluación docente debe centrarse en el desempeño de los maestros y no en sus conocimientos teóricos. En este sentido, los mecanismos de acceso y ascenso en la Carrera Pública Magisterial deberían dar mayor puntaje a las buenas prácticas, como estímulo para su reconocimiento y expansión. Los resultados de la evaluaciones docentes deben servir no sólo para establecer la escala de las remuneraciones sino también y sobre todo para informar al docente a sus escuelas y al sistema de formación sobre las debilidades y fortalezas de sus desempeños. El principal producto de una evaluación docente deben ser planes de mejora personal, profesional e institucional y deben merecer el absoluto respaldo de la política educativa para ponerse en marcha.

21. Las instituciones formadoras tienen el desafío de preparar a los futuros maestros para trabajar en las escuelas del mundo real, en contextos diversos y complejos, con grupos heterogéneos, en medio de múltiples demandas sociales, culturales y hasta psicológicas, conviviendo con oposiciones, conflictos, prejuicios y resistencia al cambio. En ese sentido deberían también acompañar a sus docentes recién egresados, para hacer posible el buen inicio de su actividad profesional. Deben también aumentar su inversión en los medios, estrategias y materiales empleados en la formación, y articularse en redes de innovación con otras instituciones formadoras y en alianza con las propias escuelas.

22. La descentralización educativa es un proceso en marcha que debemos fortalecer. Es por eso que debemos promover e incentivar las iniciativas regionales que ya están en curso para generar oportunidades de buen desempeño docente, y multiplicarlas en todo el país. Esto implica articular los procesos de construcción de sus Diseños Curriculares Regionales, sus sistemas regionales de formación en servicio y las experiencias innovadoras que se promueven en su territorio, al esfuerzo de mejorar el desempeño profesional docente en base a criterios comunes. Implica, así mismo, articularse y colaborar entre sí en este esfuerzo por construir una visión común sobre la política

docente que requiere el país. En este escenario, la convicción del valor de lo educativo de la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales va a jugar un rol muy importante.

23. Es necesario reiterar que ningún cambio en el desempeño docente será posible sin la voluntad del maestro. El principal ingrediente del cambio es el compromiso personal de cada maestro con su desarrollo profesional, convencidos de la importancia del estudio y la superación personal. La formación profesional no concluye con la titulación y no basta para responder a las múltiples demandas de la sociedad actual. La docencia, como cualquier otra profesión, requiere renovación y actualización continua.

24. Este Congreso ha logrado convocar una importante pluralidad de actores que ha combinado una mirada técnica y política sobre el rol del maestro. Es el caso organizaciones docentes como el SUTEP, el Colegio de Profesores, la Derrama Magisterial y Equipos Docentes del Perú, cuyo compromiso con el proceso de concertación sobre buen desempeño, fortalece y alienta estos esfuerzos, augurando sus compromisos institucionales por una mejor educación. Es también el caso de investigadores profesionales, formadores de maestros, autoridades regionales, funcionarios del sector educación, empresarios, promotores colegios privados innovadores, quienes al lado de maestros de aula y directores de escuela pública, han inaugurado un diálogo sumamente prometedor, que ahora tenemos la responsabilidad de sostener.

25. Los participantes de este Congreso han demandado de diversas formas proseguir la ruta del Proyecto Educativo Nacional realizando más eventos similares cada año, con la misma actitud plural y concertadora, reuniendo todas las voces necesarias para construir los acuerdos que requiere una política docente concebida como política de Estado. Dar continuidad a la reflexión y el debate que hemos sostenido aquí significa entre otras cosas:

- Revisar los paradigmas de la docencia, la concepción del maestro apóstol del maestro trabajador, del maestro profesional y discutir la docencia como una ciencia y un arte creador y formador.
- Revisar el rol de la mujer y los niños en la educación, dos actores de primera importancia en el ejercicio del magisterio, tradicionalmente víctimas de una cultura que los menosprecia y subordina.
- Revisar esta tensión entre características personales y profesionales de las que hemos conversado en estos días y de la necesidad de que las escuelas desarrollen sensibilidad para los talentos de los maestros.