

GTD-PREAL

Estrategias de inducción a la docencia: el caso de Nueva Zelanda

Nº 58

Julio 2010

@ Editorial

En este Boletín electrónico del Grupo de Trabajo del GTD-PREAL, del mes de julio de 2010, analizamos la política de inducción a la docencia de Nueva Zelanda, un modelo interesante que combina apoyo de mentores, desarrollo profesional y evaluación de desempeño para el cumplimiento de estándares.

Complementando los aportes realizados en boletines anteriores, este número busca contribuir a la construcción de un debate informado sobre el contexto de actuación de los docentes latinoamericanos a partir del conocimiento de experiencias exitosas en otros países.

Junto con nuestra página WEB, el Boletín es una de las vías de difusión e intercambio del GTD-PREAL. Al igual que todas las demás actividades del grupo, la presente publicación está abierta a los aportes de los lectores. Contamos con Uds. para difundir información que enriquezca el intercambio de la red.

Denise Vaillant / Coordinadora / GTD-PREAL

@ Tema del mes

Inducción a la docencia en Nueva Zelanda

Desde hace ya varios años, Nueva Zelanda viene desarrollando políticas para mejorar la atracción y el reclutamiento a la profesión docente, así como la retención de los buenos docentes en la carrera. Entre las acciones impulsadas figuran las referidas a la inducción y el para los docentes que ingresan a la profesión y se encuentran en situación de registro provisorio.

Inducción y mentorazgo

La política de inducción y mentorazgo establece que todos los docentes nuevos o con "registro provisorio" deben acceder a un programa de apoyo a la inserción profesional, que tiene tres componentes fundamentales:

- Un programa de mentorazgo para el apoyo a la práctica docente de los maestros y profesores que recién ingresan a través de un acompañamiento regular de un docente experimentado y formado, al que se reconoce y se le paga especialmente para destinar parte de su tiempo al trabajo de inducción.

- Oportunidades de desarrollo profesional para los noveles docentes, que deben estar incluidas en la planificación anual de los centros educativos. Entre estas actividades se incluyen trabajo con pares, reuniones con docentes experimentados, observación del trabajo de aula de otros docentes, tiempo de lectura e investigación, participación en cursos.
- Un sistema de evaluación de la práctica profesional basado en criterios claros y consensuados, que se nutre de evidencia generada por distintos actores en el transcurso del proceso de inducción.

Estos tres ejes constituyen requisitos para los programas de inducción, pero su forma específica, tiempos y contenidos concretos se resuelven en cada centro educativo, a partir de los acuerdos del director, el mentor y el nuevo docente. Además de estos tres componentes, existen guías para el desarrollo de los programas, algunas de las cuales se plasman en el cuadro que sigue:

Cuadro 1. Guías para la puesta en marcha de programas de inducción en los centros educativos.

Partir de las necesidades individuales del novel docente, el mentor y el director
Incluir observaciones regulares de la práctica docente
Aprovechar oportunidades para que el nuevo docente pueda observar la práctica de colegas, incluyendo la de su mentor
Tener tiempo para "conversaciones reflexivas" en las que el mentor retroalimenta y facilita la reflexión crítica del nuevo docente sobre su práctica
Participar de oportunidades de desarrollo profesional disponibles para el cuerpo docente
Incluir el acceso a la vinculación con redes externas
Proveer oportunidades de recolectar evidencia sobre el progreso hacia el logro de los requerimientos de certificación - las "Dimensiones de docente satisfactorio"-.
Destinar recursos suficientes y cumplir con las obligaciones contractuales
Llevar registro escrito y formal de la evolución de cada nuevo docente en el programa, observaciones e intercambios mantenidos, reflexiones críticas sobre la evidencia, etc.
Llevar registros formales y evaluaciones que den cuenta del logro del nuevo docente de los estándares requeridos en las "Dimensiones de docente satisfactorio"

Fuente: Elaboración propia en base a información del New Zealand's Teacher Council.

El proceso de inducción puede durar hasta dos años y garantiza el apoyo adecuado al nuevo docente para que logre la certificación o el registro definitivo necesario para poder enseñar. El programa para cada docente se negocia entre éste, el director y el docente que actuará como mentor. Las condiciones que se establecen al inicio pueden variar y re-negociarse según las necesidades de los tres actores involucrados

El trabajo del nuevo docente, el mentor y el director del centro educativo tiene como objetivo buscar evidencias que permitan evaluar los avances y detectar las áreas que requieren mayor apoyo. Al finalizar el proceso de inducción, el director debe utilizar la evidencia generada para realizar un juicio sobre si el novel docente cumple con las "Dimensiones de Docente Satisfactorio"¹, los estándares profesionales que se utilizan en el país para mejorar la calidad docente.

Los logros y los estándares

Desde inicios de la década del 2000, Nueva Zelanda estableció estándares para asegurar la calidad de aquellos docentes que egresaban de la formación y comenzaban el ejercicio de la profesión. Estos estándares, denominados "Dimensiones de docente satisfactorio", fueron desarrollados sobre la base de

¹ En ingles, *Satisfactory Teacher Dimensions*

evidencia en relación a la efectividad docente, luego de un extenso proceso de consulta sobre las prácticas efectivas en la profesión entre numerosos actores.

Los estándares, que establecen parámetros generales para la profesión, tienen cuatro componentes centrales: el conocimiento profesional, la práctica profesional, las relaciones profesionales y el liderazgo profesional. Cada una de estas cuatro categorías incluye una serie de descriptores y especificaciones sobre habilidades, competencias, conductas esperadas de los docentes (Ingvarson y Kleinhenz, 2006).

Cuadro 2. Dimensiones del Docente Satisfactorio

Dimensión	Contenidos
Conocimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestionar el currículum y las asignaturas a enseñar ▪ Conocer las teorías de enseñanza y aprendizaje ▪ Conocer las características y progreso de los estudiantes ▪ Gestionar objetivos de enseñanza adecuados ▪ Usar tecnologías y recursos apropiados ▪ Implementar actividades de aprendizaje y de evaluación apropiadas
Práctica profesional	Capacidad de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ crear un entorno de aprendizaje adecuado ▪ establecer altas expectativas de aprendizaje ▪ gestionar procesos de aprendizaje de los estudiantes ▪ gestionar positivamente la conducta de los alumnos ▪ establecer un entorno físico y emocional seguro para el aprendizaje ▪ comunicarse en forma clara y precisa en alguno o los dos idiomas oficiales del país ▪ utilizar un rango variado de estrategias de enseñanza ▪ comprometer a los estudiantes en el aprendizaje ▪ retroalimentar a los alumnos ▪ demostrar flexibilidad
Relaciones profesionales	Capacidad de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ reflexionar sobre la docencia ▪ llevar y mantener registros precisos ▪ comunicarse con las familias ▪ contribuir al fortalecimiento del centro educativo ▪ desarrollarse profesionalmente ▪ mantener confidencialidad y respeto
Liderazgo profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demostrar flexibilidad y adaptabilidad ▪ Enfocarse en la enseñanza y el aprendizaje ▪ Liderar y apoyar a otros docentes ▪ Tener conducta ética y responsabilidad ▪ Reconocer y apoyar la diversidad ▪ Estimular a otros y participar del desarrollo profesional ▪ Gestionar recursos en forma segura y efectiva

Fuente: Elaboración en base a NZTC "Satisfactory Teaching Dimensions", en <http://www.teacherscouncil.govt.nz>

Como se mencionó anteriormente, las "Dimensiones de Docente Satisfactorio" son utilizadas como criterio fundamental para el registro inicial en la profesión. Estos estándares, sin embargo, no establecen una metodología específica de evaluación del desempeño y de su cumplimiento, sino que ofrece guías para que puedan ser medidos en el marco de los sistemas de evaluación de desempeño en cada una de las escuelas, otorgando así una importante autonomía a los directores.

Modelos exitosos

Ya se señaló que la política de inducción a la docencia en Nueva Zelanda establece los componentes que los procesos de apoyo a los nuevos docentes deben tener,

dejando a cargo de los centros educativos la definición de los tiempos, contenidos y metodologías del proceso. Desde el gobierno central, sin embargo, se están impulsando experiencias piloto que buscan poner a prueba modelos exitosos de programas de inducción y, sobre todo, generar ideas inspiradoras para el fortalecimiento del trabajo de las escuelas. Algunas de estas experiencias son:

- Las Redes Regionales de centros de educación infantil (Kindergarten), que involucra a docentes noveles y mentores de cinco regiones en talleres y reuniones regionales de intercambio y formación, con uso de recursos electrónicos de acompañamiento a la inducción.
- El Programa de Mentores de Auckland UniService's, una iniciativa que nuclea a seis escuelas primarias y de nivel medio en un programa de formación de mentores, con fuerte énfasis en realización de talleres e investigación sobre la práctica.
- Comunidad de Aprendizaje Profesional de Massey University, que trabaja con seis centros de enseñanza media, trabajando en pares, en el desarrollo de mentores a través del apoyo de coordinadores y docentes especialistas en el trabajo de aula.

Estas iniciativas piloto son impulsadas por el *New Zealand's Teacher Council* y la evidencia generada a partir de su implementación retroalimenta la investigación y evaluación de políticas llevada a cabo por ese organismo.

En síntesis

Este boletín sistematiza información sobre estrategias de inducción a la docencia en Nueva Zelanda, que articulan en forma innovadora el uso de estándares, la certificación profesional y el apoyo a los docentes en sus primeros años de ejercicio profesional. Las políticas analizadas están diseñadas para prevenir y resolver buena parte de los problemas de retención que enfrenta profesión docente en ese país. Adicionalmente, incorporan iniciativas específicas para favorecer el reclutamiento de docentes de calidad en sectores que requieren especial atención, como la educación inicial. Por último, la modalidad de programas de inducción en base a guías generales pero cuyos contenidos fundamentales se definen en las escuelas es un rasgo de gestión interesante.

Referencias de interés

New Zealand's Teacher Council: <http://www.teacherscouncil.govt.nz/prt/>

Ingvarson, L., Elliot, A, Kleinhenz, E. y Mckenzie, P. (2006) "Teacher education accreditation: A review of national and international trends and practices". Australian Institute for Teaching and School Leadership Ltd. En: http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=teacher_education

Ingvarson L. y Kleinhenz E. (2006) "Estándares profesionales de práctica y su importancia para la enseñanza", en Revista de Educación., Ministerio de Educación y Ciencia, España, http://www.revistaeducacion.mec.es/re340/re340_11.pdf

@ Noticias

Nuevas publicaciones referidas a la profesionalización docente

Haigh, Alan (2010) *Enseñar bien es un arto. Sugerencias para principiantes*. Barcelona: NARCEA. ISBN: 978-84-277-1641-4.

El libro propone ideas interesantes para llevar adelante el trabajo de aula. Está especialmente enfocado a orientar a futuros educadores, o a quienes se inician como principiantes en la tarea de enseñar, las habilidades necesarias para enseñar a sus alumnos a que aprendan a pensar. Poniendo en práctica los consejos que aporta, el lector podrá comprender mejor en qué consiste enseñar y en qué consiste aprender; y conseguirán que los alumnos disfruten y valoren su educación, adquieran autoconfianza y autoestima, y desarrollen un aprendizaje autónomo a lo largo de toda su vida. Analiza aspectos como la planificación, el comportamiento de los alumnos y la organización de la clase, y métodos de enseñanza.

Por más información, ir a

http://www.narceaediciones.es/libreria/NC_detalle.asp?idLibro=1038

@ Novedades en nuestro sitio web

En nuestro sitio web se encuentra disponible información sobre las actividades y publicaciones del GTD-PREAL. Para acceder a él, haga click en http://www.preal.org/Grupo2.asp?Id_Grupo=5

GTD-PREAL

**Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Profesional Docente en América Latina
Coordinadora: Dra. Denise Vaillant**

Facultad de Administración y Ciencias Sociales – Universidad ORT Uruguay

Bvar. España 2633 - 11300 Montevideo - Uruguay

Tel. +598.2 707 1806 ext.218 - Fax +598.2 708 8810

E-mail: gtd_preal@ort.edu.uy – gtdpreal@gmail.com

http://www.preal.org/Grupo2.asp?Id_Grupo=5

GTD-PREAL

Estrategias de inducción a la docencia: el caso de Nueva Zelanda

Nº 58

Julio 2010

@ Editorial

En este Boletín electrónico del Grupo de Trabajo del GTD-PREAL, del mes de julio de 2010, analizamos la política de inducción a la docencia de Nueva Zelanda, un modelo interesante que combina apoyo de mentores, desarrollo profesional y evaluación de desempeño para el cumplimiento de estándares.

Complementando los aportes realizados en boletines anteriores, este número busca contribuir a la construcción de un debate informado sobre el contexto de actuación de los docentes latinoamericanos a partir del conocimiento de experiencias exitosas en otros países.

Junto con nuestra página WEB, el Boletín es una de las vías de difusión e intercambio del GTD-PREAL. Al igual que todas las demás actividades del grupo, la presente publicación está abierta a los aportes de los lectores. Contamos con Uds. para difundir información que enriquezca el intercambio de la red.

Denise Vaillant / Coordinadora / GTD-PREAL

@ Tema del mes

Inducción a la docencia en Nueva Zelanda

Desde hace ya varios años, Nueva Zelanda viene desarrollando políticas para mejorar la atracción y el reclutamiento a la profesión docente, así como la retención de los buenos docentes en la carrera. Entre las acciones impulsadas figuran las referidas a la inducción y el para los docentes que ingresan a la profesión y se encuentran en situación de registro provisorio.

Inducción y mentorazgo

La política de inducción y mentorazgo establece que todos los docentes nuevos o con "registro provisorio" deben acceder a un programa de apoyo a la inserción profesional, que tiene tres componentes fundamentales:

- Un programa de mentorazgo para el apoyo a la práctica docente de los maestros y profesores que recién ingresan a través de un acompañamiento regular de un docente experimentado y formado, al que se reconoce y se le paga especialmente para destinar parte de su tiempo al trabajo de inducción.

- Oportunidades de desarrollo profesional para los noveles docentes, que deben estar incluidas en la planificación anual de los centros educativos. Entre estas actividades se incluyen trabajo con pares, reuniones con docentes experimentados, observación del trabajo de aula de otros docentes, tiempo de lectura e investigación, participación en cursos.
- Un sistema de evaluación de la práctica profesional basado en criterios claros y consensuados, que se nutre de evidencia generada por distintos actores en el transcurso del proceso de inducción.

Estos tres ejes constituyen requisitos para los programas de inducción, pero su forma específica, tiempos y contenidos concretos se resuelven en cada centro educativo, a partir de los acuerdos del director, el mentor y el nuevo docente. Además de estos tres componentes, existen guías para el desarrollo de los programas, algunas de las cuales se plasman en el cuadro que sigue:

Cuadro 1. Guías para la puesta en marcha de programas de inducción en los centros educativos.

Partir de las necesidades individuales del novel docente, el mentor y el director
Incluir observaciones regulares de la práctica docente
Aprovechar oportunidades para que el nuevo docente pueda observar la práctica de colegas, incluyendo la de su mentor
Tener tiempo para "conversaciones reflexivas" en las que el mentor retroalimenta y facilita la reflexión crítica del nuevo docente sobre su práctica
Participar de oportunidades de desarrollo profesional disponibles para el cuerpo docente
Incluir el acceso a la vinculación con redes externas
Proveer oportunidades de recolectar evidencia sobre el progreso hacia el logro de los requerimientos de certificación - las "Dimensiones de docente satisfactorio"-.
Destinar recursos suficientes y cumplir con las obligaciones contractuales
Llevar registro escrito y formal de la evolución de cada nuevo docente en el programa, observaciones e intercambios mantenidos, reflexiones críticas sobre la evidencia, etc.
Llevar registros formales y evaluaciones que den cuenta del logro del nuevo docente de los estándares requeridos en las "Dimensiones de docente satisfactorio"

Fuente: Elaboración propia en base a información del New Zealand's Teacher Council.

El proceso de inducción puede durar hasta dos años y garantiza el apoyo adecuado al nuevo docente para que logre la certificación o el registro definitivo necesario para poder enseñar. El programa para cada docente se negocia entre éste, el director y el docente que actuará como mentor. Las condiciones que se establecen al inicio pueden variar y re-negociarse según las necesidades de los tres actores involucrados

El trabajo del nuevo docente, el mentor y el director del centro educativo tiene como objetivo buscar evidencias que permitan evaluar los avances y detectar las áreas que requieren mayor apoyo. Al finalizar el proceso de inducción, el director debe utilizar la evidencia generada para realizar un juicio sobre si el novel docente cumple con las "Dimensiones de Docente Satisfactorio"¹, los estándares profesionales que se utilizan en el país para mejorar la calidad docente.

Los logros y los estándares

Desde inicios de la década del 2000, Nueva Zelanda estableció estándares para asegurar la calidad de aquellos docentes que egresaban de la formación y comenzaban el ejercicio de la profesión. Estos estándares, denominados "Dimensiones de docente satisfactorio", fueron desarrollados sobre la base de

¹ En ingles, *Satisfactory Teacher Dimensions*

evidencia en relación a la efectividad docente, luego de un extenso proceso de consulta sobre las prácticas efectivas en la profesión entre numerosos actores.

Los estándares, que establecen parámetros generales para la profesión, tienen cuatro componentes centrales: el conocimiento profesional, la práctica profesional, las relaciones profesionales y el liderazgo profesional. Cada una de estas cuatro categorías incluye una serie de descriptores y especificaciones sobre habilidades, competencias, conductas esperadas de los docentes (Ingvarson y Kleinhenz, 2006).

Cuadro 2. Dimensiones del Docente Satisfactorio

Dimensión	Contenidos
Conocimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestionar el currículum y las asignaturas a enseñar ▪ Conocer las teorías de enseñanza y aprendizaje ▪ Conocer las características y progreso de los estudiantes ▪ Gestionar objetivos de enseñanza adecuados ▪ Usar tecnologías y recursos apropiados ▪ Implementar actividades de aprendizaje y de evaluación apropiadas
Práctica profesional	Capacidad de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ crear un entorno de aprendizaje adecuado ▪ establecer altas expectativas de aprendizaje ▪ gestionar procesos de aprendizaje de los estudiantes ▪ gestionar positivamente la conducta de los alumnos ▪ establecer un entorno físico y emocional seguro para el aprendizaje ▪ comunicarse en forma clara y precisa en alguno o los dos idiomas oficiales del país ▪ utilizar un rango variado de estrategias de enseñanza ▪ comprometer a los estudiantes en el aprendizaje ▪ retroalimentar a los alumnos ▪ demostrar flexibilidad
Relaciones profesionales	Capacidad de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ reflexionar sobre la docencia ▪ llevar y mantener registros precisos ▪ comunicarse con las familias ▪ contribuir al fortalecimiento del centro educativo ▪ desarrollarse profesionalmente ▪ mantener confidencialidad y respeto
Liderazgo profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demostrar flexibilidad y adaptabilidad ▪ Enfocarse en la enseñanza y el aprendizaje ▪ Liderar y apoyar a otros docentes ▪ Tener conducta ética y responsabilidad ▪ Reconocer y apoyar la diversidad ▪ Estimular a otros y participar del desarrollo profesional ▪ Gestionar recursos en forma segura y efectiva

Fuente: Elaboración en base a NZTC "Satisfactory Teaching Dimensions", en <http://www.teacherscouncil.govt.nz>

Como se mencionó anteriormente, las "Dimensiones de Docente Satisfactorio" son utilizadas como criterio fundamental para el registro inicial en la profesión. Estos estándares, sin embargo, no establecen una metodología específica de evaluación del desempeño y de su cumplimiento, sino que ofrece guías para que puedan ser medidos en el marco de los sistemas de evaluación de desempeño en cada una de las escuelas, otorgando así una importante autonomía a los directores.

Modelos exitosos

Ya se señaló que la política de inducción a la docencia en Nueva Zelanda establece los componentes que los procesos de apoyo a los nuevos docentes deben tener,

dejando a cargo de los centros educativos la definición de los tiempos, contenidos y metodologías del proceso. Desde el gobierno central, sin embargo, se están impulsando experiencias piloto que buscan poner a prueba modelos exitosos de programas de inducción y, sobre todo, generar ideas inspiradoras para el fortalecimiento del trabajo de las escuelas. Algunas de estas experiencias son:

- Las Redes Regionales de centros de educación infantil (Kindergarten), que involucra a docentes noveles y mentores de cinco regiones en talleres y reuniones regionales de intercambio y formación, con uso de recursos electrónicos de acompañamiento a la inducción.
- El Programa de Mentores de Auckland UniService's, una iniciativa que nuclea a seis escuelas primarias y de nivel medio en un programa de formación de mentores, con fuerte énfasis en realización de talleres e investigación sobre la práctica.
- Comunidad de Aprendizaje Profesional de Massey University, que trabaja con seis centros de enseñanza media, trabajando en pares, en el desarrollo de mentores a través del apoyo de coordinadores y docentes especialistas en el trabajo de aula.

Estas iniciativas piloto son impulsadas por el *New Zealand's Teacher Council* y la evidencia generada a partir de su implementación retroalimenta la investigación y evaluación de políticas llevada a cabo por ese organismo.

En síntesis

Este boletín sistematiza información sobre estrategias de inducción a la docencia en Nueva Zelanda, que articulan en forma innovadora el uso de estándares, la certificación profesional y el apoyo a los docentes en sus primeros años de ejercicio profesional. Las políticas analizadas están diseñadas para prevenir y resolver buena parte de los problemas de retención que enfrenta profesión docente en ese país. Adicionalmente, incorporan iniciativas específicas para favorecer el reclutamiento de docentes de calidad en sectores que requieren especial atención, como la educación inicial. Por último, la modalidad de programas de inducción en base a guías generales pero cuyos contenidos fundamentales se definen en las escuelas es un rasgo de gestión interesante.

Referencias de interés

New Zealand's Teacher Council: <http://www.teacherscouncil.govt.nz/prt/>

Ingvarson, L., Elliot, A, Kleinhenz, E. y Mckenzie, P. (2006) "Teacher education accreditation: A review of national and international trends and practices". Australian Institute for Teaching and School Leadership Ltd. En: http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=teacher_education

Ingvarson L. y Kleinhenz E. (2006) "Estándares profesionales de práctica y su importancia para la enseñanza", en Revista de Educación., Ministerio de Educación y Ciencia, España, http://www.revistaeducacion.mec.es/re340/re340_11.pdf

@ Noticias

Nuevas publicaciones referidas a la profesionalización docente

Haigh, Alan (2010) *Enseñar bien es un arto. Sugerencias para principiantes*. Barcelona: NARCEA. ISBN: 978-84-277-1641-4.

El libro propone ideas interesantes para llevar adelante el trabajo de aula. Está especialmente enfocado a orientar a futuros educadores, o a quienes se inician como principiantes en la tarea de enseñar, las habilidades necesarias para enseñar a sus alumnos a que aprendan a pensar. Poniendo en práctica los consejos que aporta, el lector podrá comprender mejor en qué consiste enseñar y en qué consiste aprender; y conseguirán que los alumnos disfruten y valoren su educación, adquieran autoconfianza y autoestima, y desarrollen un aprendizaje autónomo a lo largo de toda su vida. Analiza aspectos como la planificación, el comportamiento de los alumnos y la organización de la clase, y métodos de enseñanza.

Por más información, ir a

http://www.narceaediciones.es/libreria/NC_detalle.asp?idLibro=1038

@ Novedades en nuestro sitio web

En nuestro sitio web se encuentra disponible información sobre las actividades y publicaciones del GTD-PREAL. Para acceder a él, haga click en http://www.preal.org/Grupo2.asp?Id_Grupo=5

GTD-PREAL

Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Profesional Docente en América Latina

Coordinadora: Dra. Denise Vaillant

Facultad de Administración y Ciencias Sociales – Universidad ORT Uruguay

Bvar. España 2633 - 11300 Montevideo - Uruguay

Tel. +598.2 707 1806 ext.218 - Fax +598.2 708 8810

E-mail: gtd_preal@ort.edu.uy – gtdpreal@gmail.com

http://www.preal.org/Grupo2.asp?Id_Grupo=5