**Taller V: Formación de Formadores**

27 y 28 de febrero y 01 de marzo de 2019 - Montevideo, Uruguay.

**Síntesis de resultados**

****

1. **Entidades participantes, países y sus representantes**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PAÍS** | **INSTITUCIÓN** | **REPRESENTANTE** |
| Uruguay | INEED | 1. María Eugenia Panizza 2. Diego Cuevasanta |
| Consejo de Formación en Educación | 1. Sharon Musselli |
| CEIBAL | 1. Pablo Casaretto 2. Andrea Lehocki 3. Rossana Bruno |
| Consejo de Formación en Educación | 1. Ana Faedo |
| Universidad Católica | 1. Cindy Mels |
| Emocionarte | 1. Carolina Israel 2. Ilan Bajarlia |
| Chile | AGCID | 1. Eloísa García 2. Daniel Vera |
| SENCE | 1. Montserrat Callis |
| Pontificia Universidad Católica de Chile, Valoras | 1. Isidora Mena |
| Guatemala | CONADI | 1. Arleni Soto 2. Miguel Martinez |
| Panamá | Dirección Nacional de Orientación Educativa – Ministerio de Educación | 1. Iliana Cortez |
| Argentina | UEICEED | 1. Tamara Vinacur |
| Fundación SES | 1. José María Ñanco |
| Venezuela | CAF | 1. Dinorah Senger |
| Italia | IILA | 1. Cristian Brisacani |
| CISP | 1. Paloma Vivaldi |

|  |
| --- |
|  |

**2. Introducción**

En el 2016 en Latinoamérica, se constituyó una Mesa Regional de Cooperación Técnica sobre Competencias Transversales y Socioemocionales (MESACTS) conformada por entidades públicas de Argentina, Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, México, Paraguay, Perú y Uruguay. El objetivo propuesto es lograr cooperación técnica e intercambio de experiencias para consolidar procesos de fortalecimiento de las competencias transversales y socioemocionales (CTSE) de los países de la región. Se trata de identificar claves para las políticas públicas de los países participantes.

En el contexto de MESACTS, y en el marco del proyecto DIALOGAS, se desarrollaron durante el 2018 cuatro mesas orientadas a intercambios en los temas de evaluación, articulación intersectorial, planes de acción de programas de CTSE, marcos de cualificaciones y acompañamiento psicosocial individual, familiar y comunitario.

El quinto taller, “Formación de Formadores para el fortalecimiento de las CTSE” se realizó en Montevideo los días 27, 28 de febrero y 1 de marzo, organizado por el INEED.

Este documento expone los acuerdos del taller, descritos en cuatro categorías: formación inicial y en ejercicio y consideraciones de contextos para la sostenibilidad; otros modos de impactar en el desarrollo de competencias socioemocionales en los formadores; conformación de mesas regionales y de país que apoyen la política pública y la innovación en el área, y finalmente, investigaciones que convendría realizar en la región.

**3. Descripción del taller**

Después de los saludos institucionales, el primer día se expusieron las notas conceptuales, que dieron marco a los objetivos de la mesa, aludiendo a lo que se ha propuesto desde las investigaciones para la formación de adultos, y hallazgos en una revisión de 12 experiencias que incluyeron formación de educadores. Posteriormente se relataron dos experiencias de formación de formadores escolares de Uruguay y la experiencia chilena para formadores de técnicos del programa SENCE.

Con los referentes teóricos y de experiencias concretas, se desarrolló un trabajo grupal del primer bloque que estaba orientado a programas de formación. Cada uno de los tres grupos abordó uno de los siguientes temas: formación inicial de docentes; formación de docentes en ejercicio; condiciones de contexto necesarias. El plenario y discusión del trabajo grupal se realizó la primera parte de la mañana del segundo día.

El segundo bloque orientado a las políticas públicas e institucionales y a la investigación, se abordó con un trabajo de cuatro grupos paralelos en la segunda mitad de la mañana del segundo día, seguido en la tarde de una reflexión plenaria conducente a propuestas más conclusivas.

La mañana del tercer día, último bloque de acuerdos, se trabajó en tres grupos que discutieron paralelamente, en base a una nota con los apuntes de los temas y sugerencias que habían aparecido en los dos trabajos grupales anteriores. La nota (anexada) categorizaba los temas ya sea hubiesen salido en el primer o segundo trabajo grupal en formación de formadores, contextos para la sostenibilidad de la formación, política pública e investigación. El plenario cada grupo presentó los ajustes o agregados que estimaban necesario en las notas, discutiendo y buscando acuerdos posterior a cada presentación.

Los objetivos y agenda que estaban previstos lograron cumplirse, con pequeños cambios en la distribución de los tiempos.

Metodologías

En términos metodológicos se siguió la propuesta inicial de usar metodologías que dieran algunos indicios de las que se usan en talleres de formación Socioemocional. Algunas fueron bien recibidas, otras se vio necesario ajustar.

Las dinámicas de presentación para iniciar las jornadas así como para cerrarlas, parecieran haber sido aporte. Las dinámicas grupales parecieran haber sido útiles a sus propósitos.

En el primer bloque, orientado a programas de formación, se trabajó en grupos y el intercambio producto de la estrategia “café del mundo”, fue útil a enriquecer las propuestas de grupo (varios refirieron a puntos que habían sido aporte de otros grupos). Haber repartido temas entre los grupos ayudó a avanzar en los objetivos. En el plenario aparecieron interesantes reflexiones, con el relevante aporte de aquellos que habían trabajado en terreno con programas de formación.

En el segundo bloque, orientado a políticas públicas e investigación, el trabajar en grupos paralelos pequeños antes de la reflexión plenaria ayudó a generar ideas que después se afianzaran en el plenario.

Finalizar con un espacio para revisar en grupos paralelos un documento de síntesis de lo que había aparecido en grupos de los dos días previos fue muy positivo para orientar posteriormente el plenario y derivar en un producto concreto.

1. **Acuerdos centrales sobre el desarrollo de CSE de los formadores**
2. **FORMACION**

Las discusiones y acuerdos refieren en primer lugar a la formación a través de capacitaciones, ya sea en la formación inicial o durante el ejercicio profesional. En segundo lugar aparecieron referencias a otras medidas para apoyar el desarrollo de competencias socioemocionales de educadores, tales como depositarios de materiales, estratégicas actividades en las dinámicas escolares, entre otras. A continuación se sintetizan ambos tipos de propuestas.

1. **Programas de formación**

Como consideración general para programa de formación inicial o de profesionales en ejercicio se acuerda la conveniencia de hacer ciertas reflexiones antes de diseñar. ¿Cuál es la necesidad de formar en competencias socioemocionales? ¿Para qué tipo de práctica? ¿Qué contenidos? y ¿En qué enfoque?

Habría dos tipos de objetivos para formar en CSE, y no necesariamente deben estar contemplados ambos en un programa para formadores. El primero refiere a las competencias socioemocionales básicas que ha de tener un docente para vincularse y gestionar el grupo curso. Esto le permitirá lograr los objetivos de aprendizaje, y además, le constituirá en un “modelo socioemocional”. Tanto la gestión como el modelaje de los formadores la investigación ha mostrado que impacta fuertemente el desarrollo de la socio emocionalidad de los estudiantes.

Respecto de este objetivo se discutió sobre aquellos educadores que no logran desarrollar este mínimo de competencias socioemocionales. Aparecen dos cuestiones a reflexionar: inconveniencia de cortar una carrera profesional por este tipo de carencias, en tanto ellas podrían ser adquiridas en la práctica o producto de experiencias vitales[[1]](#footnote-1); otra reflexión que suscitó la discusión sobre el mínimo desarrollo de la socio emocionalidad de formadores es que en algunos países de la región falta un porcentaje muy importante de formadores y no convendría dejar fuera del ejercicio profesional a ninguno. Dado los argumentos para dejar egresar a formadores aún con bajo nivel de desarrollo socioemocional, se vio la necesidad de que en estos casos los centros de formación inicial tengan medidas compensatorias y de apoyo. También se consideró la necesidad de que en los centros escolares haya una organización colaborativa del cuerpo docente que permita que aquellos educadores con pocas competencias socioemocionales puedan aportar sus saberes específicos sin necesariamente conducir grupos. En síntesis, se requiere estrategias para que cada quien pueda construir su propia subjetividad, sin que ello vaya en perjuicio de sus estudiantes.

El segundo objetivo que puede (o no) tener un programa para la formación socioemocional de los formadores, es la adquisición de competencias para formar explícitamente a los estudiantes en la dimensión socioemocionales. Esto incluye saber desarrollar el autoconocimiento, la toma de perspectiva, empatía, comunicación, colaboración, trabajo en equipo, entre otras. Respecto de este objetivo, se ve que no necesariamente todo formador debe ser experto en formar todas las competencias socioemocionales, así como no necesariamente todos los centros deben formar en profundidad todas las competencias socioemocionales.

Una reflexión complementaria que se estimó que conviene tener previo a iniciar un plan de formación socioemocional, es respecto de la tensión entre las competencias socioemocionales que demanda el mundo del trabajo y las que se considera necesario porque son parte de la formación integral. Pese a que probablemente se superpongan y no sean contradictorias, la narrativa debe considerar ambos objetivos o sectores.

1. ***Formación inicial***

*¿En qué espacios curriculares formar a educadores en formación inicial?*

Hay varias alternativas posibles que si bien pueden implementarse por separado, también pueden integrarse todas para lograr mayor potencia.

Incluir como transversal la formación de CSE de los educadores en formación inicial, en unidades temáticas específicas de cada asignatura es una alternativa, que sin embargo hay bastante acuerdo en que la experiencia muestra que estos objetivos transversales suelen no ser considerados en la práctica.

Contar con talleres vivenciales de desarrollo socioemocional durante la carrera es otra alternativa, considerando que el desarrollo de este tipo de competencias es un trabajo personal y que se requiere tener antes de desarrollar la dimensión socioemocional de los estudiantes. “Para poder transmitir algo hay que haberlo vivido”. Se alude a la metáfora de la dificultad que conlleva “explicar cómo jugar un juego que nunca se jugó”. Este tipo de talleres son espacios en que los profesionales desarrollan su socio emocionalidad de la manera particular de cada quien de construir su ser profesional.

Una tercera alternativa que se consideró son las prácticas que hay durante la formación, al parecer en todos los países de la región. Para estas prácticas se sugiere elegir experiencias dentro y fuera de los centros escolares tradicionales, y hacer énfasis específico en la dimensión socioemocional.

* *Evaluación*

La formación en CSE debe tener un sistema de evaluación para saber el progreso en la adquisición de este tipo de competencias, y según lo que aparezca en este seguimiento, tener instancias para acompañar el desarrollo de maneras diferenciadas

Como herramientas de evaluación se puede utilizar evaluación auténtica, evaluación de desempeño en contextos similares al real; rubricas para observar prácticas. Se recordó que ya hay experiencias e instrumentos que han generado distintas instituciones en distintos países

y pueden utilizarse.

* *¿Quiénes serían los formadores de los formadores?*

En el ámbito de formación inicial, suele no haber profesionales con experticia en las CSE, así como no necesariamente una sola persona tiene experticia en todas las CSE. Esto significa que habría que identificar profesionales dentro de los centros, ya sea dentro o fuera de las escuelas o facultades de educación, o bien identificar expertos fuera del centro, ya sea para formar profesionales del centro, o directamente a los estudiantes.

* *Alianzas*

Una vez que se tenga un programa claro, parece imprescindible que los centros de formación inicial establezcan alianzas y convenios con otros centros o instituciones.

1. **Formación de profesionales en ejercicio**

En un programa conviene distinguir dos objetivos. El primero ocuparía un tercio de la formación y referir a la reflexión, comprensión de CSE e identificación de lo que hace falta en el contexto laboral de cada quien. Los dos tercios restantes estarían dedicados a práctica y reflexión de dichas prácticas.

En el primer tercio:

* 1. Comprender más sobre las CSE. Es importante no olvidar que adultos saben, han tenido experiencias, capacitaciones y otros. Se trata de invitarlos a conocer nuevos conocimientos que han aparecido acerca de cómo desarrollarlas)
  2. Reflexión de las CSE en la propia experiencia, tanto como profesional, como lo que percibe en los estudiantes. Esta reflexión es probable que sea más breve en los profesores que recién se inician. Los más antiguos además de tener más experiencia, han tenido capacitaciones. Además es frecuente que profesores con larga data en escuelas, han tenido ya capacitaciones así como proyectos institucionales que han tenido poco éxito, cosa que frecuentemente les induce a resistirse a involucrar en nuevas experiencias de innovación. Requieren por lo tanto más tiempo y espacio para construir la motivación por el tema y decidir qué de ello interesa realmente para su práctica concreta.
  3. Como estrategia para identificar lo que se requiere en cada contexto, puede ser conveniente tener un menú de alternativas de entre las cuales reconocer aquellas de la que están más necesitados.

En los dos tercios restantes del programa

* 1. Ejercicios prácticos de CSE entre docentes as través de los cuáles conocer y practicar distintas herramientas
  2. Posteriormente invitarlos al aula, acompañados por un colega o tutor del programa que pueda hacer retroalimentación, que permita ajustar y volver al terreno
  3. Incluir elementos e instancias de “autodesarrollo” que les implique reconocer fortalezas y también dificultades. Que los docentes lleguen a identificar personal y voluntariamente sus necesidades y puedan elegir entre distintas oportunidades a su disposición. Conviene saber que hay muchos profesionales que están bastante dañados por el mismo sistema educativo, que ejerce mucha presión y genera poco espacio para innovar.

1. **Sostenibilidad de los programas de formación en instituciones educativas**

Hay evidencia de que los programas que se instalan en las escuelas tienden a ser difícil de sostener en el tiempo y dejan de usarse conforme acaba la presencia de externos. Hay varias precauciones que pueden ser de utilidad, algunas respecto de cómo se inserta el programa en la escuela, otras referidas al involucramiento de equipos que quedan a cargo en la escuela, con funciones específicas para mantener lo avanzado, y finalmente, condiciones de contexto que posibilitan prácticas relacionadas a lo socioemocional.

Se sugiere tener un protocolo de formación de educadores en ejercicio, que contenga idealmente los puntos que siguen:

1. La convocatoria a la institución conviene que aluda a compromiso país (una formación que da respuesta al compromiso)
2. La directiva de la institución se requiere que participe en la formación
3. Pareciera indispensable para que un programa funcione que haya voluntariedad de participar en el programa
4. Otro gran elemento es el tiempo que la institución deja para el desarrollo socioemocional y las competencias para enseñarlo. Se habla de dos tipos de instancias (tiempos): tiempo de aquellos que participan, que sea en sus horas contratadas y con funciones específicas para usarlo. Se habló de 10 horas, que incluiría diseño, estudios, observaciones mutuas, análisis de las prácticas. El otro tipo de instancia son las colectivas, tanto para formarse (talleres) como para compartir experiencias.
5. No es necesario, y quizá hasta inconveniente que partan todos los docentes formándose a la vez. Puede comenzar con grupos de docentes por ciclos, o uno de cada nivel; o bien uno de los cursos en que cada docente imparte clases.
6. El incentivo a la participación es el tipo de actividad que es en sí misma el desarrollo de CSE. Es una tarea fuera de la sala, que involucra desarrollo personal, que usa metodologías estimulantes, vivenciales. El eje de las CSE suele ser bien recibido como eje por los educadores.
7. Muy importante que el programa esté inserto en el Proyecto Institucional del centro, lo que permite involucrarlo en las dinámicas propias del centro educativo (demandas, proyectos, políticas, posibilidades de financiamiento). Además permite hacerlo más pertinente a las distintas realidades. Conforme sea el Proyecto Institucional, se puede priorizar las dimensiones CSE a abordar y consecuentemente, aquello que se va a evaluar
8. Involucrar a más actores, logrando sustentabilidad vía hacer que sea parte de un proyecto de la comunidad. Los inspectores del sistema educacional (o supervisores, o mediadores) son un grupo de actores relevante, fuera de la escuela, una de cuyas funciones es velar para que los distintos proyectos estén alineados con el gran proyecto institucional. La familia constituye otro actor relevante, involucrándola a la lógica de la educación socioemocional y dándole lenguaje y principios que les permita valorar prácticas que afectan la socio emocionalidad de sus hijos y no puramente el aprendizaje de contenidos. La participación de estudiantes a través de sus organizaciones, y finalmente, alianzas con otras instituciones afines.
9. La dirección del centro debería asignar a una comisión coordinadora con la cual se inicie haciendo un diagnóstico de necesidades, generando un plan de desarrollo para CSE anual (objetivos, dimensiones, acciones concretas, indicadores); después de la formación mantenga seguimiento y ajustes/mejoramientos de las acciones producto de evaluaciones.

Esta comisión coordinadora es quien debiera mantener una dinámica de trabajo de los educadores y de atención permanente a la dimensión socioemocional.

Cabe señalar la experiencia chilena, que incorporó como actor de las instituciones a un “Encargados de convivencia”, y que actualmente se está enfatizando que este forma un “equipo de Convivencia”. En el programa SENCE (gubernamental) el sistema de sostenibilidad de la formación de formadores es la de redes de pares (“Facilitadores de Chile”)

1. Finalmente, cabe recomendar que las instituciones tengan una entidad de soporte técnico permanente, donde puedan recurrir cuando requieran apoyo o nuevas inducciones.
2. **Condiciones de contexto en las instituciones educativas para las prácticas de CSE de los docentes**

Los contextos fomentan, permiten o bloquean tipos de relaciones humanas. Hay contextos adversos, y la realidad tiende a ser muy adversa respecto de las CSE. Hay un choque evidente del objetivo de formar la dimensión socioemocional con el tiempo, que tal como está distribuido no permite prácticas de enseñanza más profundas, reflexivas, colaborativas. Tampoco se ha privilegiado suficiente el tiempo para compartir experiencias entre los docentes. Otra condición de contexto que atenta contra la innovación en prácticas de enseñanza es la alta carga de trabajo que tienen los educadores, la que naturalmente no desean aumentar aprendiendo nuevas cosas. Muchas horas frente a curso, y con una gran cantidad de grupos por profesor, que no permite atención más personalizada ni a estudiantes ni a grupos curso. Las prácticas de suspensiones, repitencias y des- vinculaciones de la escuela (aun cuando no sea del sistema) son también parte de una cultura que no se cuestiona sobre motivos profundos, tiene bloqueos para innovar. Se agrega como condición negativa el que los docentes suelen no tener permiso y/o receptividad para innovar. Finalmente, se comenta que hay una mala percepción de los educadores respecto del cuidado que reciben de los centros, asunto que mantiene el descompromiso y desincentivo a cuidar a los estudiantes: el cuidado de los que cuidan como condición de contexto para el desarrollo de CSE.

Mucho se comentó que las decisiones sobre contexto suelen estar en manos de los directivos, por lo que ellos se transforman en actores muy determinantes. Hay factores que aumentan el impacto potencial de los directivos: continuidad en el tiempo en el cargo, que les permite conocer a las personas e institución; compromiso con su comunidad; apertura a propuestas de su comunidad; atreverse a innovar.

**II Otras medidas para apoyar el desarrollo de competencias socioemocionales de educadores**

Hay medidas para la formación socioemocional de educadores que pueden ser igualmente útiles, o complementarias a los programas tipo talleres. Entre ellas:

1. Incorporar a otros actores del sistema educacional, tales como inspectores/supervisores del sistema. Conviene incorporar también en sus agendas el apoyo en el área de los SE, y establecer redes aprovechando el conocimiento que tienen de las experiencias de distintas escuelas
2. Tener banco de recursos de apoyo a los docentes en temas de CSE
3. No responsabilizar solo a los docentes de la formación de CSE de los estudiantes, sino incorporar medidas que actúan en el currículo implícito, tales como
   * introducir prácticas en el aula que estimulen CSE (por ejemplo, 15 minutos de conversación libre en la mañana que estimule el diálogo);
   * estrategias de enseñar a otros (computación a abuelos, por ejemplos, que desarrolla toma de perspectiva, empatía, trabajo colaborativo)
   * técnicas pedagógicas que promuevas trabajo grupal, diálogo, colaboración, generación de proyectos
   * intervención social
   * cambiar ambientes de aprendizaje, propiciando ambientes de aprendizaje colaborativo, debate, etc.[[2]](#footnote-2)
4. Permitir ciertas libertades de trabajo a los docentes en aula que les permita innovar en pro del aprendizaje de todos. Esto le llevará probablemente a metodologías y estrategias más pertinentes (y por tanto empáticas), mejorar su manejo de relaciones sociales dentro del curso.

**III APOYOS DE PAÍS Y DE REGIÓN PARA LA FORMACIÓN DE FORMADORES EN CTSE**

En el entendido que incorporar el desarrollo de CTSE constituye aún un desafío de la región y de los países, cabe insistir a través de distintos medios en provocar conciencia respecto de su importancia, así como entregar pistas sobre cómo incorporar la dimensión en prácticas formativas concretas, tanto hacia los educadores como orientadas a los estudiantes. Para ello aparecieron varias sugerencias:

1. Desarrollar agendas comunes a nivel país y a nivel regional (continuidad del actual proyecto)
   1. **Consideraciones mesa regional**
      1. El sentido es constituir mesa es de *cooperación técnica*: con la intención de formular tareas comunes, con objetivos regionales y objetivos país

Tareas

* + 1. Sugerir líneas o “reglas del juego” similares para las mesas país. (cabe considerar que actualmente hay experiencias de mesas-país en estos temas que permiten derivar estas sugerencias)
    2. Entregar algunas directrices
    - Entregar acuerdos generados en las distintas instancias de encuentro, para dar marcos y significados comunes.
    - Contar con algunos principios generales para desarrollar programas y propuestas pedagógicas, poniendo además a disposición recursos concretos de apoyo a través de un portal o similar.
    - Perfiles más conveniente para realizar formación de formadores.
  1. Fortalecer dispositivos de monitoreo tanto para hacer seguimiento a la formación socioemocional del equipo docente, como para su trabajo pedagógico para fortalecer lo socioemocional en estudiantes.
     1. En temas de evaluación, conviene recordar lo que se lleva a cabo en esta materia en el laboratorio latinoamericano de evaluación de la calidad.
     2. Identificar algunas líneas de investigación comunes.
     3. Buscar maneras que en la plataforma virtual de la mesa regional se incorpore información relevante para los países. Los países se favorecerían con una plataforma regional.
     4. Sobre el financiamiento se planteó la necesidad de un proyecto bien definido para aclarar a las entidades de cooperación internacional qué es lo que se apoyará.
     5. Finalmente, el acuerdo es desarrollar la agenda región y países en el Seminario que se hará en Chile en Abril 2019
  2. **Consideraciones mesas país**
     1. Identificar las instituciones públicas y las políticas relacionadas a CSE que ya están en curso, donde hay ya decisión política, recursos, apoyo (por ejemplo, en Guatemala Conadi). Esto implica incorporar los significados, narrativas o similares que estas líneas priorizan, como por ejemplo, la inserción laboral, el desarrollo ciudadano, violencia, inclusión, etc.
     2. Identificar instituciones con más capacidad de lobby y desde allí organizar la mesa (Conadi lo pensó así en Guatemala)

Una constitución mixta de la mesa incidirá en su continuidad sobreviviendo a los cambios de gobierno. Al haber alianzas público-privada (ejemplo Panamá) el sector privado permite cierta continuidad. Estas alianzas, junto con un planteamiento claro y definido que mantenga el norte.

* + 1. Incluir en la mesa
    - Actores de la sociedad civil y de organizaciones estatales (Ej. Guatemala: 6 sociedad civil; 7 sector público)
    - Distintos sectores o campos en los países (laboral, educacional, salud, etc.) Cuidar de incluir educación técnica
    - Técnicos que sepan de CSE y de realidad de terreno, y que tengan adscripción a instituciones/empresas que puedan influir
    1. Entre las tareas
    - Promover el desarrollo de marcos curriculares para la formación de educadores
    - Incluir la formación socioemocional de los docentes en evaluaciones nacionales y apoyar el uso de resultados, imaginando paralelamente programas para apoyar cuando se haga necesario.
    - Mostrar las condiciones que permiten un ejercicio profesional que enfrente integralmente la formación de estudiantes, reconociendo la necesidad de “cuidado de los que cuidan”.
    - Apoyar la identificación de competencias socioemocionales específicas en las que deberían focalizar los distintos tipos de institución educativa
    - Identificar necesidades de regulaciones nacionales relacionadas con la formación de educadores.

1. **Condiciones de política pública que cabe propiciar**
   1. Incentivos para que los Centros/docentes generen proyectos que salgan de lo tradicional (innovaciones)
      1. Proteger a centros y docentes que hacen innovación
      2. Visibilizar y difundir
         1. Investigarlas, hacer públicas
         2. Publicaciones
   2. Espacios (horas) para el fortalecimiento docente en CSE
      1. Sugerir temas para esos espacios
      2. Con asesorías
      3. Incluir formación
   3. Re-significar y valorar el rol docente en la formación de las CSE (vía explícita con programas de formación, vía implícita a través de la forma de su ejercicio profesional con los estudiantes)
2. **Ideas fuerza para sensibilizar respecto de CSE**
   1. Aclararse: ¿Por qué incluir CSE en política pública? ( afortunadamente son las mismas las que se requieren desde los distintos sectores, quizá con distintas priorizaciones, lenguajes, objetivos)
      1. Contribuyen a la equidad
      2. Oportunidad para sectores más vulnerables
      3. Desarrollo integral
      4. Salud, bienestar
      5. Inclusión social, diversidad
      6. Minimiza índices de deserción y bajos rendimientos
      7. Creatividad y cultura que aporta al desarrollo económico y político
      8. Impacto competencias en el logro del desarrollo sostenido (ODS)
      9. Mejor rendimiento en el sector productivo
      10. Es una inversión que impacta económicamente
          1. Impacta económicamente en la empresa (que se sepa por ejemplo, trabajar en equipo).
      11. Inserción jóvenes en el sector laboral
      12. Desarrollo contribuye a insertarse como ciudadano
      13. Educación de calidad
   2. Cuidar cómo exponerlo
      1. Qué no desconozca lo que ya se sabe y hace (y no necesariamente en el contexto escolar)
      2. Mostrar que hay avances en conceptualizar y comprender y potenciar CSE
   3. Aclarar factores que atentan
      1. Efecto repetición; des-vinculación de la escuela (no necesariamente del sistema)
   4. Necesario un trabajo en operacionalizar, evaluar, poder exponer números y experiencias sistematizadas

**IV. INVESTIGACION**

Un tercer eje de apoyo al desarrollo de CTSE de educadores, junto a la formación y a las políticas de apoyo regional y de país, es la investigación. Los estudios permiten orientar las acciones, precisar los ejes estratégicos, y generar evidencias. Se acordaron varias líneas de investigación como las necesarias en la actualidad:

* 1. Que la investigación las haga o las canalice organismo con impacto político (INEED en Uruguay, por ejemplo; Conadi en Guatemala).
     1. Estas organizaciones pueden canalizar investigaciones de otras instituciones menos influyentes
     2. Estas instituciones pueden generar sinergias
        1. Generar espacios para establecer nexos
        2. Ofrecer datos a universidades
        3. Generar sinergias entre programas y evaluación
        4. Ofrecer instrumentos
           1. Fomentar trabajo en redes públicas y privadas; intercambiar con otros actores sociales, organizaciones de la sociedad civil afines
        5. Poner a disposición de ellos recursos de investigación que ya hay. (Por ejemplo: Red Global.edu.uyu; tiene rubricas (las de Fullan: hay mucha información); las de la Agencia en Chile; etc)
     3. Importante diferenciar los objetivos.
     4. Reconocer la dificultad de medición. Pensar bien cuál es el resultado y a qué plazo
     5. Sobre investigación en centros educativos:
        1. Que los centros decidan qué necesitan investigar.
        2. Saber hacerlo; es difícil mantener condiciones para una investigación científica en las escuelas (muestras, cambios, etc.)
  2. TEMAS
     1. Reunir programas e investigaciones existente (capital escondido)
        1. Investigar y comparar programas existentes y metodologías, detectando las que mejor funcionan.
        2. Hacer una cierta curaduría para usar investigación.
        3. Usar guía para evaluar programas de Cassel. Org
     2. ¿Hay particularidades regionales o nacionales sobre CSE? Pensar una línea, nuestra particularidad que nos diferencia de otros continentes. Un instrumento común, que nos represente
     3. Estudios de impacto, más allá de que “haga sentido”.

Hay pocos programas y menos investigaciones de su impacto en formación de profesores (si hay en el impacto de los programas de formación de estudiantes en productividad, etc.)

* + 1. Diagnósticos, líneas base: entender qué pasa en el mundo

PARA FINALIZAR

La importancia de la formación socioemocional de los educadores y sus múltiples impactos ya tiene sustento empírico en el mundo. El desafío de nuestra región es implementar medidas para que ello se transforme aquí en realidad. Las recomendaciones sobre cómo formar, cómo hacer sostenible los programas formativos, las condiciones de contexto, los apoyos necesarios de país y de la región para que esta dimensión se incorpore en la cultura educativa, la mesa V las dejó bastante claras. Las notas conceptuales también aportan, hay experiencias piloto en todas las dimensiones, y en el taller se mencionaros múltiples bibliografías que tratan el tema de la formación socioemocional y educación de adultos. El desafío ahora es reunir voluntad política para implementar las medidas descritas y creatividad para desafiar en cada país y en la región una cultura escolar que no ha incorporado la dimensión socioemocional de sus integrantes.

Sin duda habrá variaciones en las implementaciones que haga las distintas instituciones y países, tanto en los enfoques como en las medidas prácticas, variaciones que como región se pueden documentar generando sinergia e inspiración. La región y los países pueden apoyar con recursos y evaluaciones para que paso a paso, se mantenga el desarrollo de la socio emocionalidad como eje de desarrollo humano.

ANEXOS

|  |  |
| --- | --- |
| **AGENDA** | |
| **Día 1: miércoles 27 de febrero – Sede Auditorio INEEd.** | |
| 8:30 – 9:00 a.m. | **Registro de participantes.** |
| 9:00 – 9:30 a.m. | **Saludos Institucionales y presentación del taller:** |
| - Representante del Instituto Nacional de Evaluación Educativa INEEd – Uruguay. |
| - Representante Delegación Unión Europea. |
| - Laura Pabón, Directora de Desarrollo Social, Departamento Nacional de Planeación DNP, Secretaría Técnica de la MESACTS. |
| - Cecilia Llambí, Representante Banco de Desarrollo de América Latina – CAF. |
| ***Primera sesión de trabajo*** | ***Lineamientos para la construcción y experimentación de propuestas pedagógicas dirigidas al fortalecimiento de los "actores educativos" (profesores de la escuela y en formación profesional) en su contexto operativo.*** |
| 9:30 – 10:30 a.m. | **Presentación de la Nota Conceptual del taller.**   * Exposición (40 min) * Preguntas, precisiones o reflexiones en plenario (20 min)   M. Isidora Mena |
| 10:30 – 11:00 a.m. | **Presentación II**   * Expo (15.20 min) * Preguntas, precisiones o reflexiones en plenario (15-10 min) |
| 11:00 – 11:15 a.m. | **Coffee break.** |
| 11:15-11:55 | **Presentación III**   * Expo (15.20 min) * Preguntas, precisiones o reflexiones en plenario (15-10 min) |
| 11:55 – 12:25 p.m. | **Presentación IV**   * Expo (15.20 min) * Preguntas, precisiones o reflexiones en plenario (15-10 min) |
| 12:30 – 13:30 p.m. | **Almuerzo**. |
| 13:40 – 16:15 p.m. | **1° BLOQUE**  **Ejes de análisis: programas de formación**  **Trabajo grupal**   * Componentes formación * Temáticas de formación * Consideraciones etarias * Condiciones de contexto * Otras formaciones en un programa institucional |
| 16:15– 16:45 p.m. | Coffee break. |
| 16:45 – 18:00 p.m. | * Continuación   **Plenario**  **Dinámica de Cierre** |
| **Día 2: Jueves 28 de febrero – Sede Auditorio – INEEd.** | |
| ***Segunda sesión de trabajo:*** | ***Propuestas y caminos de inclusión de las CTSE en los marcos curriculares formales de la formación docente.*** |
| 09:00 – 12:30 a.m. | **Dinámica de Apertura**  **Eje de análisis: Programas de formación (continuación punto 6)**  **Trabajo en grupal**  **Plenario**  **Eje de análisis: Experimentación e investigación**  **Trabajo grupal** |
| 12:30 – 14:00 p.m. | **Almuerzo.** |
| 14:00 – 17:30 p.m. | **Plenario (continuación)**  **Eje de análisis: Política pública**  **Trabajo de grupo**  **Plenario**  **Dinámica de cierre** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Día 3: viernes 01 de marzo – Sede Auditorio INEEd.** | |
| ***Tercera sesión de trabajo:*** | ***Elaboración de lineamientos finales generales*** |
| 9:00 – 12:15 p.m. | **Trabajo en grupo**   * Revisión de acuerdos y profundización de la discusión en posibles desacuerdos, para ajustar el documento común   **Plenario** |
| 12:15 – 12:30 | **Cierre** |
| 12.30 – 13:30 p.m. | **Almuerzo.** |
|  |  |
|  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  | | **TALLERES** |   Objetivos del taller  1. Examinar y analizar experiencias e iniciativas existentes, sus focos temáticos y propuestas pedagógicas, tanto de iniciativas-país como de iniciativas-particulares  2. Describir y reflexionar sobre los desafíos en la formulación e implementación de iniciativas de formación  3. Construir un documento que entregue lineamientos para la incorporación de las CTSE en la formación de los actores educativos, tanto a nivel inicial como en ejercicio.  Ejes de análisis  **A. Construir propuestas de programas de formación en CTSE de educadores**   1. Para estructurar programas de formación en CTSE de educadores, ¿qué componentes parece necesario incorporar (a qué apuntar en distintas etapas durante un proceso formativo? ¿Por qué? 2. Para estructurar programas de formación en CTSE de educadores, ¿qué temáticas parece necesario incorporar? ¿Por qué? 3. ¿Qué consideraciones de contexto etario de los docentes parece conveniente de tener para trabajar, en la región, en CTSE y en qué debieran concretizarse?   (referir al contexto de docentes en formación (19-25 años); en sus primeros 5 años de ejercicio; docentes 30-50 años; 50-65 años   1. ¿Cuáles parecen ser las condiciones de contexto básicas que requerirían los profesores en la implementación de programas de CTSE? ¿Qué líneas de acción se sugiere tomar al respecto? 2. ¿Cuáles serían las proporciones formación de educadores, de directivos, de estudiantes en las distintas etapas de un programa? ¿Qué otras consideraciones sobre los directivos de los educadores habría que tener? 3. ¿Qué propuestas y caminos seguir para lograr inclusión de las CTSE en los marcos curriculares formales de la formación docente?   B. **B. Experimentación e investigación**   1. Caminos de experimentación y de investigación en la región. 2. ¿Qué priorizar?   **C.- Política pública (regional, nacional como institucional)**   1. ¿Qué argumentos, narrativas, estrategias para influir en la sobre una incorporación efectiva de las   ¿CTSE en la formación de docentes, tanto inicial como en ejercicio?  **Metodología**  a.- Exposiciones, con tiempo posterior para preguntas y comentarios  b.- Cada bloque de taller se trabajará con la siguiente como estructura básica:   * Exposición de las preguntas del taller y la metodología de trabajo que se utilizará en ese bloque * Dividen en grupos y reparten entre ellos preguntas diferentes que trabajan durante el bloque (1- 2 preguntas diferentes por bloque), concluyendo con plenarios y acuerdos. * En los distintos bloques se utilizarían metodologías diferentes, ad hoc a los temas. Siempre habrá un momento de trabajo en grupo, otro de plenario y reflexiones y uno tercero de ajustes.   (La idea es usar metodologías relacionadas a las que se usan para el desarrollo de CTSE. Por ejemplo, metodologías tipo café del mundo, análisis con perspectivas de otros actores, etc.)  El producto de cada bloque será la estructura e ideas principales del documento final  c. Taller final, de acuerdos   * Presentación breve de una síntesis de lineamientos producto de los días anteriores * Análisis de la síntesis en grupos (ajustes y nuevos lineamientos) * Plenario   Dinámicas apertura el día 2, 3: que permitan recuperar la memoria y el espíritu logrado el día anterior, e introducirse en el tema del bloque siguiente.  Dinámicas de cierre del día 1, 2, 3: que permitan rescatar lo que subjetivamente fue central de lo conversado/acordado aquel día. En el caso del último día, referido a la mesa completa. |

1. Nota: si bien no se discutió en la reunión, se deriva de este planteamiento la pregunta acerca de si esta consideración refiere a todos los aspectos de la formación o solo a las CTSE. Dado el argumento, debiera ser a todos, o de lo contrario es una manera de minusvalorar las CSE [↑](#footnote-ref-1)
2. Ref. bibliográfica: Julio Castro: “Banco fijo y mesas colectivas” [↑](#footnote-ref-2)