

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

EN LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS DEL PARAGUAY
EN LOS INICIOS DE LA TERCERA DÉCADA DEL SIGLO XXI.

Escenarios y perspectivas

Proyecto

**Tetâyguára
Jesareko**

Veeduría Ciudadana

**Juntos por la
Educación**

Con el apoyo de



DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

EN LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS DEL PARAGUAY EN LOS INICIOS DE LA TERCERA DÉCADA DEL SIGLO XXI.

Informe de la organización Juntos por la Educación

febrero de 2023 - Asunción, Paraguay

©Juntos por la Educación

“Este documento ha sido elaborado con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de Juntos por la Educación y no necesariamente refleja los puntos de vista u opiniones de la Unión Europea”



CONTENIDO

Resumen	4
Introducción	5
Escenarios y Perpsectivas del desarrollo profesional docente	
Los docentes que el Paraguay necesita	6
Los docentes que el Paraguay cuenta	13
Conclusión	23
Bibliografía	24
Anexo	26

RESUMEN

Es clave el protagonismo docente en la implementación de los cambios en procura de mejoras en los sistemas educativos. Su formación es determinante para enfrentar los nuevos requisitos emergentes en la educación, así como para cumplir con las expectativas que implícita o explícitamente la sociedad asigna al cuerpo docente. El éxito y el logro de las mejoras en la educación paraguaya dependen, entre otros factores, de la capacitación, la disposición y el compromiso de los docentes de este país. Sobre esa base de idea, la organización Juntos por la Educación presenta este informe que da cuenta de la situación de la docencia en Paraguay, principalmente del sector oficial, en una coyuntura histórica importante de renovación de los cuadros de gobierno para el próximo lustro. El informe presenta una breve referencia del estado de arte de la profesión docente y, sobre esa base, plantea unas sugerencias de acción, principalmente para atraer a buenos candidatos a la docencia, a seleccionar los mejores docentes, a mantenerlos y desarrollarlos dentro del sistema educativo. Las recomendaciones de acción se orientan a una estructura sólida y articulada de la formación docente y del desarrollo de la carrera profesional del educador, incluyendo instituciones, tiempos y modalidades.

Palabras clave: atraer buenos candidatos – desarrollar la profesión docente - docencia en Paraguay – mantener buenos docentes - seleccionar mejores docentes.

INTRODUCCIÓN

Independientemente de las características o particularidades que se den o se pretendan dar a las políticas educativas de un país, la docencia representa una de las piezas fundamentales para garantizar el funcionamiento del sistema educativo. El rol docente, conforme con la planificación educativa que se pretenda aplicar, está determinado en gran medida por la educación que se quiere propiciar en un determinado contexto histórico, de los parámetros establecidos para su desarrollo y por los logros pretendidos en el corto y mediano plazo.

El contexto histórico actual en Paraguay, con el promisorio inicio de una nueva gestión de gobierno para el siguiente lustro, es una oportunidad propicia para atender las características de un buen docente y, sobre esa base, estudiar lo que el país cuenta y lo que puede contar en capacidades para la enseñanza con propósitos de lograr aprendizajes. Reconocer el papel del docente en los cambios y mejoras del sistema educativo es el primer paso para afrontar con éxito los desafíos que la nueva gestión gubernativa considerará en función al crédito social que conquistará en su gerencia, gestión o administración educativa.

Ese es el escenario en que la organización Juntos por la Educación ha encargado el desarrollo de este informe, con la intención de ofrecer insumos básicos para la discusión acerca de la política educativa en relación con la docencia en Paraguay, en su situación actual en los inicios de la tercera década del siglo XXI, con algunas sugerencias de líneas de intervención estratégica que, conforme con la capitalización de experiencias anteriores (buenas o malas), pueden marcar un derrotero importante para la nueva gestión de gobierno.

Este aporte de la organización Juntos por la Educación debe ser considerado como representación de lo que es deseable y de lo que es posible hacer en los próximos años en Paraguay en relación con el mejoramiento de la gestión docente. Es una llamada de atención acerca de lo que la sociedad espera del docente paraguayo, identificando los rasgos más pertinentes y el perfil necesario a lograr mediante los procesos formativos dirigidos a la población docente.

Este informe no agota la complejidad de la política docente en Paraguay, apenas presenta unos rasgos representativos de la realidad identificados como prioritarios y de tratamiento urgente para la coyuntura actual. Su aplicación efectiva, sin embargo, planteará una diversidad y diversificación de variables que, con la investigación y la creatividad, harán lugar a acciones concretas en procura, siempre, de una mejor gestión docente en Paraguay. Nuestro país merece tener los mejores docentes.

ESCENARIOS Y PERSPECTIVAS DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS DEL PARAGUAY

A. LOS DOCENTES QUE EL PARAGUAY NECESITA

A1. El escenario actual

Si el centro de las motivaciones de todo el sistema educativo es el aprendizaje (cómo lograrlo, cómo mejorarlo, cómo potenciarlo, etc.), entonces, indudablemente, se debe considerar como focos de atención a las dos personas centrales del proceso: quien aprende y quien suscita, provoca, estimula a aprender. Desde esa mirada, la persona del docente adquiere un protagonismo importante en toda política educativa que pretende una mejora.

En Paraguay, el ejercicio de la docencia se debate entre la condición de oficio a la de profesión. Esta disquisición semántica se basa en la clásica diferencia conceptual entre estos dos términos, asumiendo que el oficio corresponde a un trabajo que no requiere estudios formales o profundos para su desarrollo y que, por tanto, en un tiempo breve de formación ya se adquieren las habilidades para ejercerlo. Mientras tanto, la profesión es un trabajo que requiere un conocimiento especializado y formal, adquirido mediante estudios superiores que consideran la complejidad de la tarea y, en efecto, la duración de la formación aplica más tiempo (Vezub, Ejercer la docencia: ¿vocación, trabajo, profesión, oficio?, 2005).

En esa perspectiva, será necesario atender la consideración social con respecto a la tarea principal de todo docente: hacer que otra persona aprenda. Si el aprendizaje es considerado como un acto simple, casual, fortuito, hasta mágico, entonces, en la conciencia social prevalecerá la idea de que el docente no requiere mucho tiempo de formación para ejercer su tarea. Sin embargo, si el colectivo social considera el aprendizaje como un acto complejo, causado, planificado y procesual, entonces, el docente necesitará un tiempo importante de formación inicial y de formación en servicio. Tomando al tiempo de preparación como parámetro de distinción del oficio y la profesión, en Paraguay, actualmente, la formación inicial de los docentes se realiza en un tiempo de tres años, de los cuales un semestre corresponde a un curso probatorio de ingreso, quedando así un tiempo real de formación de cinco semestres. Dicha formación se realiza, preferencialmente, en institutos formadores del tercer nivel que otorgan títulos de pregrado. Sin embargo, en la mayoría de los países de la región, la formación inicial de docentes se realiza en el contexto universitario y es requisito para el ingreso a la profesión que el maestro tenga al menos un título



de grado. Actualmente, 115 instituciones se dedican a la formación inicial de los docentes, distribuidos en casi todos los departamentos geográficos del país, a excepción de Alto Paraguay. De ese total, 40 son institutos de gestión oficial y 75 de gestión privada.

Es menester, por tanto, plantear la formación del docente en Paraguay desde el enfoque de una formación de profesionales, tanto a los nuevos que irán siendo atraídos a la profesión docente como a los que ya se encuentran laborando en el sistema educativo y que precisarán de actualizaciones, capacitaciones o especializaciones.

Desde el año 2021, con apoyo de la Unión Europea, se desarrolla el Proyecto “Formación inicial docente y desarrollo de las capacidades de los profesionales de la educación” – FORMACAP -, trabajado en un consorcio de universidades nacionales del Paraguay, dos privadas y el Instituto Nacional de Educación Superior. Dicho proyecto plantea como principales actividades un diagnóstico de las condiciones actuales de la formación docente, la proposición de nuevas ofertas de formación inicial de docentes por parte de las universidades, el diseño de un mecanismo de articulación de cursos de pregrado con el grado, el diseño de programas de formación continua de formadores de formadores en las universidades, el estudio sobre el mecanismo aplicado actualmente para el ingreso a la formación inicial de docentes, el estudio comparado de mecanismos aplicados en otros países para la obtención de la matrícula docente, la instalación de un sistema de información y datos sobre formación docente en Paraguay (Observatorio) y el desarrollo de programas de investigación sobre la formación de docentes en Paraguay (UNA, 2021).

La atención de las políticas educativas con foco en la formación de los maestros de Paraguay es necesaria para generar modificaciones importantes en las prácticas tradicionales de la enseñanza que, como lo demuestran estudios con sustentos epistemológicos, el papel del docente es un factor con una fuerte asociación a los procesos y a los resultados de aprendizaje del estudiantado en general. La teoría de cambio a asumir es que, si se quiere mejorar la educación, el primer paso a dar es mejorar la formación y el desarrollo profesional, en general, de los docentes.

La gestión de formar a nuevos docentes en Paraguay responde, por un lado, a contar con más docentes para cubrir la creciente demanda generada por las jubilaciones que se irán presentando en el futuro cercano y, por otro, para la mejora de la calidad del servicio docente; en suma, más y mejores docentes. La tarea de formar a docentes con una visión distinta a la que tradicionalmente venía realizándose en Paraguay tiene, entonces, la misión de desarrollar competencias en unos nuevos profesionales de modo que, en un tiempo no mayor a diez años, la sociedad paraguaya ya cuente con las primeras cohortes de docentes nóveles con capacidades



de aplicar, de manera inmediata, los ajustes que tengan que darse en las prácticas de enseñanza en las aulas del sistema educativo paraguayo.

En esa línea, actualmente el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) está aplicando la denominada “Nueva Formación Docente” que propone un nuevo mecanismo de ingreso a la formación inicial, un diseño curricular innovado, un mecanismo de reconocimiento de las competencias pedagógicas desarrolladas por el nuevo docente, la incorporación del inglés como lengua extranjera en la formación de nuevos maestros y el establecimiento de unos Centros de Formación Especializada de Docentes (CEFED) (MEC, Nueva formación docente. Tareas para la mejora de la calidad, 2019).

El nuevo mecanismo de ingreso a la formación inicial de docentes destaca la necesidad de discriminar la admisión de estudiantes que hayan demostrado competencias, aunque elementales, de comprensión lectora y de pensamiento lógico matemático. En efecto, propone una evaluación comparada con la aplicación de dos pruebas: una diagnóstica y otra final, y entre ambas, un curso probatorio de ingreso. Los resultados de las pruebas dan cuenta de niveles de desarrollo de las competencias, siendo el nivel 1 el más básico y el nivel 4 el nivel más óptimo. El sistema prevé que en la prueba diagnóstica aquellos que lograron al menos el nivel 2 inicien el curso probatorio de ingreso y, en la prueba final, se comparan los resultados en relación con la diagnóstica: aquellos estudiantes que mantienen o superan su nivel inicial, son quienes ingresan formalmente a la nueva formación docente. Con este mecanismo se garantiza que quienes ingresan a la formación docente cumplen con las competencias básicas para desarrollar, con éxito, los rigores propios de una educación superior.

En cuanto al valor del mecanismo aplicado para el ingreso a la formación docente, en el marco de la cooperación de la Unión Europea con el Gobierno Paraguayo se instaló un proceso de evaluación de impacto (ex post facto) de dicho mecanismo, en curso actualmente bajo el liderazgo de la Universidad Nacional de Asunción. Sobre los resultados de dicha evaluación se podrán incorporar ajustes o proponer un nuevo mecanismo (UNA, 2021).

En cuanto al segundo hito que se constituye en emblema de la gestión innovada de la nueva formación inicial de docentes en Paraguay, el nuevo currículum del profesorado, este ha sido construido en un proceso que, cumpliendo con todos los pasos de construcción curricular, ha permitido contar en un breve lapso con documentos de alta calidad técnica. La construcción del nuevo currículum fue posible mediante la cooperación de la Unión Europea (MEC, Diseño curricular del Profesorado de Educación Escolar Básica , 2020).

¹ En el Anexo 1 figura una tabla del número de docentes que se jubilarían desde el 2024 hasta el 2028 y que repercutiría en demanda de nuevos docentes.



Las características más destacadas del nuevo diseño curricular de los profesorado son: a) responden a un currículum abierto, permitiendo a los institutos formadores la toma de decisiones en su proyecto de implementación curricular, b) desarrollan competencias en los estudiantes, c) enfatizan los procesos conducentes al aprendizaje (no desarrollan contenidos temáticos puntuales de la EEB o de la Educación Media sino la lógica que sustentan los ejes temáticos y la metodología didáctica en su abordaje pedagógico, d) se diseñan bajo la lógica de los créditos académicos que permitirán la articulación con la educación universitaria, e) enfatizan el desarrollo de la persona del docente, entre otros aspectos.

La implementación efectiva del currículum innovado de la formación inicial de docentes depende de la calidad de la institución formadora de docentes y, en su interior, de la calidad de la docencia formadora de otros docentes. En ese sentido, las instituciones que forman docentes se encuentran participando de procesos de evaluación institucional con fines de licenciamiento o de acreditación. El licenciamiento es el sello de calidad mínima otorgado por el Ministerio de Educación y Ciencias, a través del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, en cuanto al cumplimiento de las condiciones básicas para la tarea de formar docentes. Por su parte, la acreditación es el sello de calidad otorgado por la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES), instancia externa al MEC, en cuanto al cumplimiento de estándares básicos de calidad en la gestión institucional para formar docentes. Al año 2022, todos los institutos formadores de docentes de gestión oficial (40) ya han pasado por procesos de licenciamiento institucional, mientras que los institutos de gestión privada (75) iniciaron el proceso de licenciamiento. Según los criterios adoptados por la ANEAES para la acreditación de instituciones formadoras de docentes, es condición para iniciar este proceso que el instituto cuente primeramente con licenciamiento. En efecto, desde el citado año, los institutos de gestión privada han iniciado el proceso de evaluación institucional con fines de licenciamiento.

El tercer eje de las acciones emblemáticas en la formación inicial de docentes es la planificación e implementación de un mecanismo de egreso de la formación docente. Este mecanismo consiste en una prueba nacional de competencias pedagógicas aplicado de manera experimental desde el año 2022. Las implicancias de sus resultados guardarán relación con la inmediata incorporación de los aprobados en el banco de docentes elegibles, para la asignación de los rubros docentes.

En la nueva cooperación de la Unión Europea en la ejecución presupuestaria en Paraguay se ha comprometido desde el Ministerio de Educación y Ciencias (y constituye ahora un compromiso país), un indicador asociado con el número de egresados de la nueva formación docente que logran

² En el Anexo 2 figura el listado de las instituciones formadoras de docentes de gestión oficial y su condición de haber obtenido el licenciamiento y la acreditación.



aprobar el examen nacional de competencias pedagógicas. La instalación de este indicador, compromete, como sociedad en general, promover y destacar la importancia de depositar la fe pública, la confianza social, en que los egresados de la formación docente cuentan con las competencias necesarias para su incorporación efectiva y habilitada en el ejercicio de la profesión docente.

En cuanto al cuarto eje de las innovaciones planteadas en el sistema de la formación inicial de docentes, consistente en la incorporación sustantiva del desarrollo de competencias comunicativas en inglés de los nuevos docentes paraguayos, se ha planificado en el nuevo currículum de la formación docente el desarrollo de una hora semanal de formación asistida por un docente de inglés y un mínimo de dos horas y media, en cada semana, para la formación en horas de trabajo independiente del estudiante. Se espera que, al término de la formación de tres años, el nuevo docente logre un nivel de competencia B1, conforme al marco común europeo de referencias lingüísticas lo que, para el caso de los profesores de Educación Escolar Básica, les permitirá incluso ya ejercer la enseñanza elemental del inglés a los niños de los dos primeros ciclos de este nivel educativo. Al egreso de la formación inicial de docentes se aplica un examen que mide el nivel de competencia en inglés alcanzado por el nuevo docente en su tiempo de formación.

En cuanto al quinto eje de las innovaciones en la formación inicial de docentes, la instalación de los Centros de Formación Especializada de Docentes (CEFED), es conveniente mencionar que estos centros ofrecerán servicio, tanto a la formación inicial como a la formación en servicio. Al respecto, se ha elaborado el documento conceptual para el funcionamiento de estos centros, incluyendo la teoría de cambio que sustenta el proyecto (un buen equipo de formadores del más alto nivel – doctores en didácticas específicas-, un buen centro de recursos para el aprendizaje, una buena infraestructura edilicia, generarán cambios significativos en la calidad de formación de docentes), y los mecanismos planificados para su funcionamiento y operatividad (MEC, Centros de Formación Especializada de Docentes. Marco referencial., 2020). Al 2022, se ha definido el diseño arquitectónico de los primeros tres CEFED.

Es importante destacar, también, que la formación inicial de los docentes para la enseñanza de los niveles inicial y de educación escolar básica se realiza, preferencialmente, en los institutos de formación docente. En cuanto a la docencia por área específica, planteada desde el 3° ciclo de la EEB hasta la Educación Media, la formación inicial se realiza por dos vías: a) la formación inicial ofrecida por los institutos formadores de docentes y algunas universidades y b) la formación vía curso de “Habilitación Pedagógica” para los egresados universitarios que son instruidos para la enseñanza del área de su especialidad a los adolescentes y jóvenes. Este curso se

realiza también en las instituciones formadoras de docentes y en algunas universidades.

El promedio de egreso de la formación inicial de docentes (cohortes 2019-2022 y 2020-2022) es de 3000 nuevos profesionales, mientras que por la vía de la Habilitación Pedagógica egresan anualmente un promedio de 2000 profesionales (MEC, Informe de gestión DGFPE 2022 , 2022).

A2. Propuesta para una nueva agenda educativa: ATRAER a los buenos egresados de la Educación Media para la formación inicial de docentes.

La expresión “Atraer”, en relación con el estímulo a los jóvenes para formarse y dedicarse a la docencia, es un vocablo aplicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos en su recomendación de políticas de educación y formación de docentes (OCDE, 2010). A continuación, un detalle de las propuestas.

- Un desafío importante en las políticas docentes en Paraguay es lograr **que la docencia sea ampliamente valorada por la sociedad**, no solo desde el reconocimiento económico (necesario y legítimo), sino también desde una estima general que permita construir un escenario atractivo para los jóvenes. Una buena estrategia a aplicar es la comparación de la docencia con otras opciones laborales del contexto laboral en cuanto a salarios, tiempo real de trabajo anual y, sobre todo, la posibilidad de trabajar con personas y contribuir a transformar sus vidas.
- Otra mirada a la valoración social de la docencia y que atraiga a los buenos egresados de la Educación Media es la generación de contextos que sean favorables para el ejercicio de la profesión, como es el **mejoramiento de las condiciones laborales**, con estrategias probadas de manera exitosa en otras regiones del mundo, tales como la concentración de trabajo en una sola institución (minimizando así la alta movilidad de docentes que atienden a adolescentes y jóvenes), la regulación del tiempo efectivo de presencia de los docentes en la institución en relación con el cumplimiento de sus funciones: planificación, enseñanza, evaluación, colaboración entre docentes, actualización/capacitación, entre otros. Otra estrategia que resulta también efectiva refiere a las posibilidades de acceso a vivienda o créditos especiales, o concesiones especiales para el acceso del docente en actividades culturales o deportivas (cine, teatro, etc.)
- **El desarrollo de campañas comunicacionales para una mejor valoración de la profesión** docente ha sido exitoso en otros países de la región. Una experiencia similar podría realizarse en Paraguay.

- La docencia, en tanto profesión, es una actividad compleja con altas exigencias en el quehacer cotidiano. Dada esa complejidad, será necesario **asegurar la permanencia de los buenos docentes en el sistema educativo** ante el riesgo de una deserción hacia otros campos laborales. En efecto, es importante diseñar una estructura con opciones altamente atractivas para el desarrollo de la carrera como educador, iniciando con una formación robusta y sólida, tanto en los contenidos a trabajar como en la metodología de abordaje pedagógico.
- En cuanto a dicha formación con las condiciones de solidez necesaria, será importante **rediseñar el tiempo de preparación de los nuevos docentes**, pasando de una formación de pregrado al grado. Para el efecto, será menester interesar a las universidades en la formación inicial de docentes y construir un mecanismo de articulación de la tarea formadora entre los institutos de formación docente acreditados por la ANEAES y las universidades. Así mismo, será necesario continuar con una política de trabajo conjunto entre el MEC y las universidades como el trabajado por FORMACAP.
- Dado que el tiempo de formación, aunque aumente uno o dos años más, estará dedicado completamente al desarrollo del profesional docente, será necesario continuar con un **mecanismo que garantice el ingreso a la formación inicial de jóvenes que cuenten con competencias de base en lectura, escritura y pensamiento lógico** que les permita incorporarse satisfactoriamente a los rigores propios de la educación superior.
- Considerando la heterogeneidad de las condiciones en que se desarrolla la formación inicial de docentes (institutos privados, institutos oficiales, institutos superiores, universidades), será necesario **afianzar y consolidar la aplicación de la prueba de competencias pedagógicas**, como requisito para la titulación o la matriculación docente, incluyendo a los que accedieron a la docencia por la vía del curso de “Habilitación Pedagógica” para los egresados universitarios.
- La formación inicial del docente debe realizarse en un contexto de la más alta calidad, con los mejores formadores (estos con títulos de doctorados o maestrías en didácticas específicas), con el mejor equipamiento en infraestructura pedagógica (aulas especializadas, bibliotecas especializadas, laboratorios, etc.), con la mejor ambientación didáctica posible en cuanto a la atención a poblaciones estudiantiles diversas (educación indígena, educación inclusiva, educación en primera infancia, educación en zonas rurales o en zonas urbanas, educación en zonas de frontera, educación abierta, etc.). En efecto, será importante **continuar con la conversión de las instituciones formadoras de docentes en Centros de Formación Especializada de Docentes (CEFED)** y articular el desarrollo de estos centros con la educación universitaria.

B. LOS DOCENTES QUE EL PARAGUAY CUENTA.

B1. El escenario actual

En los niveles educativos atendidos por el Ministerio de Educación y Ciencias, Paraguay cuenta con un total de 77.633 docentes (MEC, Datos abiertos. Estadística educativa, 2022), de los cuales el 83 % labora en el sector oficial y 27% en el sector privado. De ese total, 11% trabaja en el nivel de Educación Inicial, 55% en Educación Escolar Básica, 27% en la Educación Media (estos últimos son profesores de áreas académicas específicas), 1% en la modalidad de Educación Inclusiva, 6% en la Educación de Jóvenes y Adultos y 1% en la docencia de educación superior regida por el MEC (formación docente y formación técnico profesional).

El ejercicio de la docencia es desarrollado por mujeres en un número de 70% y 30% de hombres. La distribución de docentes por departamento geográfico del país es coherente con la distribución poblacional en cada departamento.

Para la gestión docente en el sector oficial se ha establecido la carrera profesional del educador, que constituye una regulación del ejercicio de la profesión docente desde el ingreso al sistema educativo nacional hasta el retiro o jubilación del mismo. La instalación de la carrera se estableció en la Ley N° 1725 Estatuto del Educador. La última actualización se dio en el año 2018 con la aprobación del reglamento de la carrera profesional del educador del Ministerio de Educación y Ciencias (Resolución Ministerial N° 31.533/2018).

El referido reglamento establece los procedimientos de acceso a la carrera profesional del educador, la promoción horizontal y vertical de los educadores, así como el retiro del sistema educativo.

El acceso del docente al sistema educativo nacional, en instituciones de gestión oficial o privada subvencionada, se realiza mediante un Concurso Público de Oposición, para lo cual el docente interesado debe contar con su matriculación correspondiente y la certificación documental que amereite presentarse para un determinado nivel educativo (inicial, educación escolar básica, educación media, educación de jóvenes y adultos, etc.), o para cierto cargo docente en particular. El Concurso Público de Oposición cuenta con tres fases: a) la evaluación conforme a la certificación documental, b) la evaluación de conocimientos sobre el sistema educativo (normativas, gestión pedagógica, gestión organizacional, etc.) mediante prueba escrita, c) la evaluación de las potencialidades para la resolución de situaciones suscitadas en el ámbito escolar mediante prueba oral. Los puntajes totales obtenidos en estas tres fases determinan las posiciones



para el acceso al cargo docente concursado, siendo el mejor puntuado el que obtiene el cargo.

En cuanto a la promoción de un nivel de educador a otro en el desarrollo de la carrera, el reglamento actual propone dos mecanismos: la promoción horizontal y la promoción vertical. La promoción horizontal consiste en “una estrategia mediante la cual se mejora la condición económica, laboral y profesional de los docentes, sin cambiar su función como docente de aula” (OREAL/UNESCO, 2006). La promoción vertical consiste en la posibilidad para el educador de ascender a diferentes cargos dentro del sistema educativo, sean cargos técnicos, directivos, de supervisión, etc. (MEC, 2018). Los cargos docentes susceptibles de la carrera vertical son: a) Técnico Docente (coordinador técnico pedagógico, psicólogo educacional, evaluador educacional, orientador, bibliotecario, etc.); b) Técnico Pedagógico (jefe de departamento de área académica), c) Técnico Directivo (director de institución educativa, director departamental de educación, supervisor educativo, vicedirector, etc.).

En lo que respecta al salario docente, el 17 de agosto de 2022 el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Educación y Ciencias y las organizaciones sindicales del gremio docente firmaron un acuerdo con respecto al salario básico profesional del docente. Con dicho acuerdo, los docentes de Educación Inicial y Educación Escolar Básica (1° y 2° ciclo) tendrán un sueldo de 3.632.977 guaraníes por turno desde julio de 2023, con lo cual se cumplirán los acuerdos ya asumidos y firmados en julio de 2016, febrero de 2017 y agosto de 2017. En cuanto a los docentes especialistas por área académica que laboran en el 3° ciclo de la EEB, en la Educación Media y en otros niveles y modalidades del sistema educativo, el aumento alcanzará 8% por cada hora cátedra (34.188 guaraníes), mientras que los gestores locales del sistema educativo (directores de instituciones educativas y supervisores) recibirán un aumento salarial de hasta el 16% (IP Paraguay, 2022). La carrera del educador profesional, en cuanto a la orientación horizontal o vertical se desarrollará con base a ese salario básico profesional.

Además del salario, algunos incentivos para el desarrollo profesional docente en el sector oficial son: a) el trabajo efectivo de 200 días hábiles al año lo que significa un tiempo mucho mayor de vacaciones pagadas en relación con cualquier otra profesión en el país, b) el trabajo en equipo, pues la actividad docente no implica responsabilidades individuales en relación con su eficacia y eficiencia, sino una carga compartida entre diferentes actores educativos, c) la aplicación de un subsidio familiar por hijos, d) el desarrollo de un sistema de escalafón docente por años de antigüedad y méritos alcanzados (vigente), d) posibilidades de agremiación con sindicatos docentes que cuentan con poder de convocatorias para la obtención de reivindicaciones diversas, y e) la posibilidad de ser partícipe de premiatio-



nes regionales o nacionales, como es el caso del Premio Nacional al Mérito Docente, otorgado anualmente cada 30 de abril por el Gobierno Nacional.

En su ingreso a la carrera profesional del educador, el docente novel tiene un tratamiento similar a cualquier otro docente con larga experiencia ya en el ejercicio de la profesión. En el año 2022, el Ministerio de Educación y Ciencias inició el planteamiento de un programa de inducción a docentes noveles, con la intención de implementar, de manera paulatina, unas estrategias de acompañamiento al nuevo maestro y así instalar efectivamente en las aulas las ideas de innovación pedagógica que trae de su institución formadora. Dicho acompañamiento se realizaría por parte de un equipo interinstitucional conformado por docentes de institutos formadores, por equipos técnicos de supervisión educativa y por los directivos de las instituciones que acogen a los docentes noveles (MEC, Inducción a docentes noveles, 2022). Como la experiencia está en su etapa de planificación y preparación de los equipos ejecutores, aún no se cuenta con resultados de su implementación efectiva.

La formación de los docentes en servicio se realiza mediante cursos de actualización, capacitación y tecnicaturas docentes ofrecidas por los institutos formadores de docentes y algunas universidades. El aprovechamiento de estos cursos favorece la carrera horizontal o vertical de los docentes. Sin embargo, no existe una línea de formación necesaria, es decir, de la obligación de realizar los cursos anualmente, aunque en los acuerdos de docentes con entidades gubernamentales figure la obligatoriedad de que el docente que presta servicios en el sector oficial asista a al menos 100 horas anuales de formación en servicio y de participar en evaluaciones de desempeño profesional.

La no obligatoriedad de asistencia a los cursos se debe también a la poca oferta de formación dada a los docentes, atendiendo que las instituciones formadoras se dedican tanto a la formación inicial como a la servicio, quedando esta última rezagada por diferentes factores, tales como: la poca disponibilidad de tiempo de los formadores de docentes, la incompatibilidad del tiempo que disponen los docentes y los formadores, la baja de la demanda cuando el instituto formador queda lejos del domicilio del docente, lo que repercute en ingentes gastos de traslado, alimentación y pérdida del tiempo familiar, etc.

Ante este escenario, y fuertemente empujado por el contexto de la pandemia sanitaria del 2020, desde el Ministerio de Educación y Ciencias se ha promovido la formación docente en servicio en la modalidad de educación a distancia. Actualmente, la plataforma de formación denominada “Mbo’ehára 360” cuenta con diversas ofertas de cursos en línea dirigidos a los docentes en servicio, varios de ellos con el formato de cursos masivos autogestionados (MOOC).



Esta modalidad de formación permitió que, en el año 2021, unos 66.114 docentes sean inscriptos en 16 cursos de capacitación y actualización docente³, mientras que en el año 2022 unos 26.642 docentes participaron de 18 cursos ofertados⁴.

La educación a distancia dirigida a los docentes en servicio ofrece, sin dudas, oportunidades y posibilidades de formación cuyos alcances aún no son completamente identificados. Es necesario realizar estudios experimentales acerca de las ventajas de esta modalidad de formación en cuanto a su incidencia en modificaciones de las prácticas de enseñanza.

En cuanto a las dificultades que se presentan en la aplicación de la formación docente a distancia, destaca uno en particular: la poca fidelidad con el desarrollo del curso. En el año 2022, solamente el 14% de los inscriptos en los cursos a distancia lograron concluirlos⁵. Diversas variables pueden entrar en juego en esta situación por lo que es urgente un estudio acerca de las causas, de modo a obtener evidencias tangibles sobre las cuales proponer estrategias de mejora. Entre esas variables podrían figurar, por ejemplo, la disponibilidad de otros dispositivos tecnológicos además del teléfono celular para el acceso del docente a la plataforma, la “amigabilidad” de la plataforma, las exigencias del curso, entre otras.

Ante la demanda de cursos de formación docente, con la aplicación de la modalidad de educación a distancia, la oferta ha sido más variada.

Es importante, ciertamente, avanzar en el desarrollo de más ofertas de formación en servicio para los docentes, pero, sin embargo, también es destacable la necesidad de que dicha formación sea acompañada de un sistema que monitoree y evalúe la aplicación, en las acciones concretas de enseñanza en las aulas, de las capacidades y actualizaciones docentes desarrolladas en los cursos. Esta es una debilidad que debe ser tratada con profundidad pues de nada sirve que se inviertan muchos recursos en la formación en servicio de los docentes cuando el aprovechamiento de la misma en la mejora de las prácticas de enseñanza es mínimo o nulo.

Ante esta realidad, actualmente se plantean estrategias de acompañamiento entre docentes, en el entendido de que solamente con una asistencia situada, en el aula, en territorio, con una orientación precisa e, incluso modelizada (dando ejemplos de cómo hacerlo), pueden instalarse los procesos de innovación pedagógica en el aula. Esta tarea de acompañamiento al docente lo realiza otro docente: el coordinador pedagógico o docente de red de especialistas de áreas académicas. (Vezub, Pastor Cáceres, & Ortíz Maldonado, 2017).

³ En el Anexo 3 figura el listado de cursos, los niveles educativos a los cuales son dirigidos, y el número de docentes inscriptos en cada curso.

⁴ En el Anexo 4 figura el listado de cursos, los niveles educativos a los cuales son dirigidos, y el número de docentes inscriptos en cada curso.

⁵ En el Anexo 5, figura la cantidad de docentes que concluyeron los cursos en relación con los inscriptos.



Al menos dos principios sustentan el acompañamiento docente para la incorporación sustantiva de las innovaciones pedagógicas en las prácticas de enseñanza: a) la instalación de una innovación pedagógica en el aula responde a una crisis en cuanto a los resultados de las prácticas tradicionales de enseñanza y b) toda innovación que responde a crisis requiere de tiempo para su desarrollo en el cual se presentarán marchas y contramarchas, avances y retrocesos, que, necesariamente, deben ser asistidos (Vezub & Alliard, El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles., 2012).

La asistencia técnico pedagógica al docente debería ser realizada por el director de la institución educativa, pero este no siempre cuenta con el tiempo suficiente para tal función porque está muy ocupado en la gestión burocrática de la escuela o el colegio, o, como sucede en la mayoría de las instituciones, debe ejercer también la docencia al tiempo de dirigir la institución. En ese sentido, se generaron las figuras del mentor o tutor de los docentes, con la estrategia de acompañamiento entre pares (tratamiento horizontal) para la asistencia en cuanto al efectivo alistamiento de las prácticas de enseñanza innovadas y la aplicación de estas en las aulas. En esa línea, se inscriben la figura del Coordinador Pedagógico para los niveles de Educación Inicial y Educación Escolar Básica (1° y 2° ciclo) y del técnico de Unidad Pedagógica de Innovación para el 3° ciclo de la Educación Escolar Básica y para la Educación Media.

Hay experiencias interesantes para emularlas en cuanto al acompañamiento entre pares docentes para la formación en servicio, entre ellas se destacan las desarrolladas en el departamento de Cordillera que aplicaron el modelo japonés de formación entre pares: el estudio de clase y el aula abierta (Ortíz Verdún & Mello Román , 2020). El primero consiste en un trabajo de planificación conjunta de una clase, el desarrollo de la clase con la observación de los pares y la reflexión conjunta acerca de los procesos trabajados en cuanto a sus fortalezas y debilidades. El segundo consiste en el desarrollo de clases con estudiantes, en medio de una audiencia docente, a efectos de suscitar el análisis y la reflexión profunda acerca de los pasos didácticos aplicados (tipo de preguntas realizadas, las reacciones de los estudiantes, la motivación estudiantil, la disciplina, etc.).

Otra línea de formación docente en servicio que se ha venido dando en Paraguay refiere a la aplicación de un modelo tecnológico en el sistema educativo, es decir, proponer el protagonismo central del desarrollo educativo a los materiales que contienen pautas para la enseñanza, con un papel subsidiario del docente e, incluso, del propio estudiante, pues estos simplemente deben ser obedientes y ejecutar lo planificado en los procesos ya direccionados hacia objetivos concretos. La teoría de cambio que subyace en esta estrategia es que el docente, a fuerza de aplicar varios años las técnicas innovadas de enseñanza, terminará incorporándolas en



su esquema de enseñanza, aún cuando ya no estén pautadas sus clases. Esta estrategia es útil para contextos educativos con bajo nivel de toma de decisiones por parte del docente, pero, en ningún caso, puede ser funcional para situaciones educativas en las que el docente es activo, reflexivo y propositivo. La estrategia aplicada en Paraguay, con los nombres de Leo, Pienso y Aprendo, MaPara, Secuencias Didácticas, etc., será funcional en la medida en que los docentes comprendan el sentido de la estrategia, su lógica propia en el desarrollo de las competencias en sus estudiantes, la pertinencia de los materiales aplicados en clase, etc.

En lo que respecta a la jubilación docente, el Art. 13 de la Ley 2345/2003 establece que docentes del sector oficial podrán acceder a la jubilación ordinaria a partir de 28 años de servicio con una tasa de sustitución del 87% y, si fuera 25 años de servicio, la tasa de sustitución es del 83%. A las docentes mujeres se les computa a partir de 25 años de servicio un año más de servicio por cada hijo nacido durante el ejercicio de la docencia, hasta un máximo de 3 hijos vivos.

Si jóvenes de un poco más de 20 años ingresan a la profesión docente, su jubilación ordinaria se produciría antes que estos cumplan los 50 años, es decir, están aún en una etapa de mucha productividad. Es necesario considerar que los docentes de más edad pueden aportar su experiencia y conocimientos, sin que ello implique una exigencia de dedicación completa o de trabajar directamente con, por ejemplo, niños pequeños. La docencia es una profesión de alto nivel de exigencia social y su ejercicio implica un alto desgaste psicológico.

Los procesos del retiro del docente deben considerar que este profesional es exigido en una preparación continua durante todo el ejercicio, es una persona que debe aplicar permanentemente sus habilidades mentales de resistencia y tolerancia a la frustración, así como sus cualidades de adaptación a las diversidades que imponen las culturas emergentes en la infancia y en la juventud. No es un dato menor que el docente actual se enfrenta ante la continua necesidad de formarse en valores, en metodologías didácticas innovadoras y en conocimientos especializados y actualizados (OCDE, 2010). Toda esta preparación, que amerita ciertamente el descanso, es, al mismo tiempo, una potencialidad que debe ser suficientemente explotada por las políticas públicas de la docencia en cuanto a la aplicación de las ricas experiencias acumuladas en la formación/evaluación/mentoría/ tutoría/ de los docentes noveles.

B2. Propuesta para una nueva agenda educativa: SELECCIONAR, MANTENER, DESARROLLAR a los docentes.

Las expresiones “Seleccionar”, “Mantener”, “Desarrollar”, en relación con las políticas públicas en relación con la docencia en servicio, es un vocablo aplicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos en su recomendación de políticas de educación y formación de docentes (OCDE, 2010). A continuación, un detalle de las propuestas.

- La formación inicial del docente es heterogénea y no está estandarizada. Por un lado, está la ofrecida por el Ministerio de Educación y Ciencias a través de los institutos de formación docente (oficiales y privados) con la regulación y el acompañamiento de esta Secretaría de Estado y, por otro, la ofrecida por las universidades (oficiales y privadas), estas con currículum regulado y aprobado por el Consejo Nacional de Educación Superior. Por tanto, es posible colegir que las competencias de egreso de la formación inicial no siempre serán homogéneas entre los aspirantes a acceder a la carrera docente y, en efecto, será menester la aplicación de mecanismos basados en criterios de calidad, como **el desarrollo de la prueba nacional de competencias pedagógicas cuya aprobación permitirá al docente novel obtener la matrícula docente y, conforme al nivel de competencia obtenida, optar por los cargos docentes ofertados.** En suma, los programas de formación del profesorado deben asegurar que los nuevos docentes han desarrollado las competencias necesarias para actuar con eficiencia en los contextos complejos en que la enseñanza actual es realizada. Para ello, se propone reemplazar el actual sistema de ingreso mediante prueba de conocimientos por una prueba de competencias pedagógicas que mida niveles de habilidades en relación con unos estándares determinados.
- El desarrollo de la carrera profesional del educador, horizontal y vertical, mediante **mecanismos de evaluación de desempeño ampliamente acordados entre los actores educativos (docente evaluado y docente evaluador).** Será necesario contar con un sistema que valore los esfuerzos del docente por mejorar sus prácticas de enseñanza y, al tiempo, que determine los aspectos que requieren una atención especial para progresar hacia mejores formas de enseñanza. La evaluación de desempeño implicará un sano equilibrio entre la efectiva implementación de planes de mejora y la formación del docente en servicio.
- En la misma línea de reflexión, para una adecuada implementación del mecanismo de evaluación del desempeño docente, será menester contar en el breve tiempo con **agencias evaluadoras independientes del quehacer docente, cuyos productos podrán enriquecer las**



evaluaciones realizadas por los pares docentes, por el director de la institución educativa y por otros agentes evaluadores. La mirada de la agencia evaluadora será importante para minimizar los efectos de la afectividad entre pares en el momento de la evaluación del desempeño docente.

- El desarrollo de la carrera del educador, horizontal y vertical, mediante **mecanismos que aseguren la implementación en aula de las innovaciones pedagógicas aprendidas por el docente en cursos de capacitación/actualización o formación especializada**. Para el efecto, será necesario afianzar y consolidar el sistema de acompañamiento entre docentes, mediante las figuras de la mentoría, la tutoría o la inducción, en el caso de los docentes noveles. El principio básico de la asistencia entre pares docentes es que aquel que educa es una persona que al mismo tiempo aprende, es decir, el docente necesita estar abierto a nuevos y mejores aprendizajes en relación con sus prácticas de enseñanza. El acompañamiento entre docentes implica una nueva mirada acerca de lo que sucede en el aula, tornando a una perspectiva de ubicar a un equipo docente (no a un docente en solitario) como responsable de lo que allí ocurre. Algunas técnicas para el desarrollo profesional del docente mediante el acompañamiento de sus pares son: seminarios de capacitación, círculos de estudio, estudio de clase, aulas abiertas, seminarios, talleres, ateneos didácticos, círculos de aprendizaje, enseñanza entre pares, entre otros.
- En la misma línea de la anterior sugerencia, será necesario potenciar los mecanismos de autoaprendizaje docente para enriquecer los procesos de formación, así como **contar con un conocimiento cierto acerca de las características de la población docente en Paraguay (diversa y compleja) que desvelen las necesidades de formación específica**. Con esa evidencia, se definirán los enfoques pedagógicos desde las cuales se abordarán las propuestas formativas y la infraestructura necesaria e imprescindible para una mejora de la calidad de la formación en servicio de los docentes.
- Los incentivos vigentes para mantener a los docentes dentro del sistema educativo deben ser mantenidos y potenciados, pues son conquistas gremiales importantes. A esas estrategias de motivación docente, deberían agregarse otras como los **premios distritales o departamentales (además del premio nacional) en relación con logros docentes específicos en relación con mejoras en el aprendizaje estudiantil**. Esta estrategia estimulará a los docentes a prácticas de enseñanza innovada tendientes a un reconocimiento cercano, en territorio.

- Será necesario **desarrollar mecanismos de incentivos a una participación activa de los docentes en servicio en los cursos de capacitación/actualización o formación especializada**, sean estos desarrollados de manera presencial o a distancia (síncrona, asíncrona o híbrida). Dada las frecuentes limitaciones de recursos para la formación en servicio, la educación a distancia es una buena alternativa para llegar a un número importante de docentes mediante los dispositivos digitales, sin embargo, será necesario arbitrar recursos para asegurar la efectiva participación de los docentes y lograr la fidelidad en relación con el ingreso, desarrollo, cierre y certificación del aprovechamiento de los cursos.
- A propósito de las limitaciones presupuestarias para cursos de formación en servicio, será necesario obtener **más recursos financieros para el desarrollo de los cursos que respondan a requerimientos de los docentes o a necesidades detectadas en los procesos de evaluación del desempeño**. La alta demanda en la formación deberá tener un correlato en una diversa oferta de formación, para lo cual se requerirá de los talentos humanos para el desarrollo de módulos formativos, para la aplicación y evaluación de los procesos de innovación pedagógica, entre otros aspectos. Para una eficiencia en la formación en servicio de los docentes, será importante articular los esfuerzos económicos del Estado Paraguayo, a través de las instituciones formadoras de docentes de gestión oficial y de las universidades nacionales, con los del sector privado (institutos de formación docente y universidades de gestión privada).
- Será necesario atender **la formación del formador de los docentes en servicio**. Los formadores de los pares docentes requieren una formación en el más alto nivel educativo (doctorados en didácticas específicas o maestrías), de modo a ofrecer espacios de asesoría en la aplicación de innovaciones en las aulas, o a reflexionar acerca de la implementación mediante procesos de investigación acción, o a publicar los resultados de los estudios de clase, entre otros aspectos. En definitiva, para elevar la profesionalidad docente mediante su formación en servicio será menester, en primer lugar, elevar la formación del formador.
- Una vez que el sistema educativo seleccione, mantenga y desarrolle a los docentes, será también necesario **apoyarlos en su proceso de retiro, mediante asesorías y acompañamiento afectivo (tutorías, mentorías) en el tiempo de la jubilación**. Así mismo, una vez jubilados, el sistema educativo debería promover la participación de los docentes retirados, no necesariamente remunerados para tal efecto, en actividades de acompañamiento, asesoramiento o evaluación del des-



empeño de los colegas docentes aún en servicio. Es importante no perder la conexión del docente jubilado con el sistema educativo porque esto tiene beneficios de doble lado: por uno, los docentes en ejercicio se siguen beneficiando de los consejos de las personas experimentadas y, por otro, los jubilados encontrarán un espacio de servicio que, en definitiva, dará sentido y pertinencia a su rica experiencia acumulada.

CONCLUSIÓN

La intención de este documento es poner de resalto la docencia en la agenda de las autoridades educativas, con una mirada en lo que se ha hecho en el pasado, lo que sucede en el presente y las proyecciones para un futuro más promisorio.

La carrera profesional del educador y la formación docente, inicial y en servicio, no deben quedar fuera de los discursos, las decisiones sobre normativas educacionales, las medidas de apoyo o de cualquier iniciativa que tienda a diseñar y encaminar la mejora del sistema educativo paraguayo. Toda autoridad educativa que cuente como propósito básico de su gestión el ofrecer la mejor educación posible para la población paraguaya, debería considerar la política docente como una cuestión irrenunciable y destacado entre los ejes de actuación prioritarios en su administración.

Todas las instituciones educativas del país deben contar con el profesorado que necesitan, tanto desde el punto de vista de cantidad como en cuanto a la cualificación profesional requerida para los tiempos actuales. Este es un compromiso ineludible para la gestión pública educativa.

Así mismo, la ocupación y el compromiso del país por ofrecer una educación de calidad, responsabiliza también una atención a la formación de los docentes en cuanto estos tienen que ejercer su trabajo en condiciones cada vez más complejas, difíciles y cambiantes. En ese marco, la formación inicial y la formación en servicio de los docentes, incluyendo la estrategia de acompañamiento entre pares propuesto en este informe, son garantía de una enseñanza de calidad, en condiciones estructurales y organizativas adecuadas, como los citados en este documento.

La organización Juntos por la Educación apuesta a poner en debate la necesidad de que Paraguay cuente con buenos docentes, y que la buena docencia sea un compromiso personal, profesional, institucional y gubernamental. El primer paso es poner de manifiesto el estado de la cuestión, el segundo es orientar hacia posibles caminos a seguir para mejorar la situación actual, y, el tercero, será custodiar, como sociedad organizada, el desarrollo de las acciones más creativas e inteligentes para la mejora de la gestión docente en Paraguay.

La educación paraguaya mejorará en la medida en que mejore la formación y el desarrollo profesional del educador.

BIBLIOGRAFÍA

- IP Paraguay. (17 de agosto de 2022). Gobierno y docentes dan por cumplido reajuste de salario básico profesional para PGN 2023. Obtenido de <https://www.ip.gov.py/ip/gobierno-y-docentes-dan-por-cumplido-reajuste-de-salario-basico-profesional-para-pgn-2023/>
- MEC. (2018). Resolución N° 31533 “Por la cual se aprueba el reglamento de la carrera profesional del educador del Ministerio de Educación y Ciencias”. Asunción: Ministerio de Educación y Ciencias .
- MEC. (2019). Nueva formación docente. Tareas para la mejora de la calidad. Asunción: Ministerio de Educación y Ciencias.
- MEC. (2020). Centros de Formación Especializada de Docentes. Marco referencial. . Asunción : Ministerio de Educación y Ciencias.
- MEC. (2020). Diseño curricular del Profesorado de Educación Escolar Básica . Asunción : Ministerio de Educación y Ciencias.
- MEC. (2022). Datos abiertos. Estadística educativa. Asunción : Ministerio de Educación y Ciencias .
- MEC. (2022). Inducción a docentes noveles. Asunción : Ministerio de Educación y Ciencias .
- MEC. (2022). Informe de gestión DGFPE 2022 . Asunción : Ministerio de Educación y Ciencias.
- OCDE. (2010). Política de Educación y Formación: Los docentes son importantes. Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes. París: OCDE.
- OREAL/UNESCO. (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Santiago de Chile: UNESCO.
- Ortiz Verdún , E., & Mello Román , J. (2020). Estrategia MAPARA en aulas de tercer y sexto grado en dos instituciones educativas del Dpto. de Cordillera, Paraguay. . Revista Ingeniería, Ciencias y Sociedad, 25-47.
- UNA. (2021). Proyecto “Formación inicial docente y desarrollo de las capacidades de los profesionales de la educación” . San Lorenzo: Universidad Nacional de Asunción.
- Vezub, L. (2005). Ejercer la docencia: ¿vocación, trabajo, profesión, oficio? Desafíos para el profesorado del Siglo XXI, 45-58.



Vezub, L., & Alliand, A. (2012). El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Montevideo: ANEP - OEI.

Vezub, L., Pastor Cáceres, G. B., & Ortíz Maldonado, N. (2017). Los procesos de acompañamiento pedagógico entre docentes. Fundamentos y estrategias para docentes mentores y tutores. Asunción : Ministerio de Educación y Ciencias.

ANEXO

Paraguay. Número de docentes con jubilaciones previstas desde el año 2024 hasta el año 2028 en instituciones de gestión oficial						
Profesores	2024	2025	2026	2027	2028	TOTAL
Profesorado de Educación Inicial	278	344	179	199	167	1167
Profesorado de EEB Primero y Segundo Ciclo	972	1273	808	940	865	4858
Lengua y Literatura Castellana	241	496	301	372	378	1788
Lengua y Literatura Guaraní	290	591	364	518	497	2260
Trabajo y Tecnología	195	407	219	263	293	1377
Ciencias Sociales	367	751	460	575	609	2762
Artes	251	520	282	311	345	1709
Matemática	189	392	212	246	280	1319
Ciencias Básicas	349	727	438	490	509	2513
Lengua Inglesa	54	139	80	74	103	450
TOTAL						20203

Fuente. Elaboración propia con datos proporcionados por la Dirección General de Planificación Educativa del MEC, febrero de 2023.

ANEXO 2

LISTADO DE IFD CON REFERENCIA A LICENCIAMIENTO (INEE) Y ACREDITACIÓN (ANEAES)

Nº	Departamento	Distrito	Nombre de la institución formadora de docentes de gestión oficial	Resolución de Licenciamiento	Acreditación
1	Concepción	Concepción	CRE Juan E. O'Leary	Sí	Acreditación postergada
2		Horqueta	IFD Horqueta	Sí	Acreditada
3	San Pedro	Lima	IFD de Lima	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
4		Capiibary	IFD Diocesano de Capiibary	Sí	Acreditada
5		San Estanislao	IFD San Estanislao	Sí	Acreditada
6		San Pedro de Ycuamandyjú	IFD de San Pedro de Ycuamandyjú	Sí	Acreditada
7		Gral. Aquino	IFD de Gral. Aquino	Sí	Acreditación postergada
8	Cordillera	Itacurubí de la Cordillera	IFD de Itacurubí de la Cordillera	Licenciamiento postergado	En proceso de evaluación, una vez que logre el licenciamiento.
9		Piribebuy	IFD Maestro Fermín López	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
10		Eusebio Ayala	IFD Eusebio Ayala	Sí	Acreditación postergada
11	Guairá	Independencia	IFD Independencia	Licenciamiento postergado	En proceso de evaluación, una vez que logre el licenciamiento.
12		Natalicio Talavera	IFD Natalicio Talavera	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
13		Villarrica	CRE Natalicio Talavera	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
14	Caaguazú	Caaguazú	IFD de Caaguazú	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
15		Coronel Oviedo	IFD de Coronel Oviedo	Sí	Acreditada
16		San José de los Arroyos	IFD San José de los Arroyos	Sí	Acreditación postergada
17	Caazapá	Caazapá	IFD de Caazapá	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
18		Yuty	IFD Yuty	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
19		San Juan Nepomuceno	IFD Teko Porã Rekávo	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación

Nº	Departamento	Distrito	Nombre de la institución formadora de docentes de gestión oficial	Resolución de Licenciamiento	Acreditación
20	Itapúa	Capitán Miranda	IFD de Capitán Miranda	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
21		Coronel Bogado	IFD Santa Clara	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
22		Yatytyay	IFD de Yatytyay	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
23		Tomás Romero Pereira	IFD de María Auxiliadora	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
24		Encarnación	CRE General Patricio Escobar	Sí	Acreditada
25		Misiones	Santa Rosa	IFD de Santa Rosa	Sí
26	San Ignacio		IFD de San Ignacio	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
27	San Juan Bautista		IFD Prof. Ladislaa Lilé González	Sí	Acreditada
28	Paraguarí	Quiindy	IFD de Quiindy	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
29		Paraguarí	IFD Paraguarí	Sí	Acreditada
30	Central	San Lorenzo	IFD Capitán Agustín Fernando de	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
31		San Lorenzo	Pinedo	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
32	Alto Paraná	Ciudad del Este	CRE Saturio Ríos	Sí	Acreditada
33	Ñeembucú	Gral. Díaz	CRE Dr. Gaspar Rodríguez de Francia	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
34		Pilar	IFD de General Díaz	Sí	Acreditada
35	Amambay	Pedro Juan Caballero	CRE Mcal. Francisco Solano López	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
36	Canindeyú	Curuguaty	CRE Dr. Raúl Peña	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
37	Pte. Hayes	Villa Hayes	IFD Juan Alberto Barreto Villalba	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
38	Boquerón	Mcal. Estigarribia	IFD de Villa Hayes	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
39	Capital	Asunción	IFD de Mcal. José Félix Estigarribia Escuela Nacional de Educación Física	Sí	En proceso de evaluación con fines de acreditación
40		Asunción	IFD Nuestra Señora de la Asunción	Sí	Acreditada

Fuente. Dirección General de Formación Profesional del Educador, MEC, 2022.

ANEXO 3

CURSOS Y NÚMERO DE PARTICIPANTES OFRECIDOS EN MODALIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA PARA DOCENTES EN SERVICIO, AÑO 2021



TEKOMBO'E HA TEMBIKUAA
Motenondcha
Ministerio de
EDUCACIÓN y CIENCIAS

TETĀ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

*Paraguay
de la gente*

N°	AÑO	PERIODO	EEB	EM	FD	CURSO	INSCRIPTOS
1	2021	Julio - Agosto	EEB	EM		Educación inclusiva 1	5.259
2	2021	Julio - Agosto	EEB			Didáctica de Comunicación y Matemática - E. Inicial y 1º Ciclo	10.120
3	2021	Julio - Agosto	EEB			Didáctica de Comunicación y Matemática - 2º Ciclo	6.578
4	2021	Julio - Agosto		EM		Lengua y Literatura y sus Tecnologías	4.699
5	2021	Julio - Agosto		EM		Matemática y sus Tecnologías	1.753
6	2021	Julio - Agosto		EM		Ciencias Sociales y sus Tecnologías	4.462
7	2021	Julio - Agosto		EM		Ciencias Básicas y sus Tecnologías	3.288
8	2021	Julio - Agosto		EM		Artes y sus Tecnologías	1.922
9	2021	Julio - Agosto	EEB			Trabajo y Tecnología	2.111
10	2021	Julio - Agosto	EEB	EM		Educación Física y sus Tecnologías	1.457
11	2021	Julio - Agosto	EEB	EM	FD	Aprendiz Empoderado	7.200
12	2021	Julio - Agosto	EEB	EM	FD	Explorador Autónomo	3.832
13	2021	setiembre - noviembre	EEB			Didáctica de Comunicación y Matemática - E. Inicial y 1º Ciclo	1.415
14	2021	setiembre - noviembre	EEB			Didáctica de Comunicación y Matemática - 2º Ciclo	1.085
15	2021	setiembre - noviembre	EEB	EM	FD	Educación inclusiva 1	3.283
16	2021	setiembre - noviembre	EEB	EM		Curso de Capacitación en Evaluación a Docentes (1a Cohorte)	6.030
17	2021	setiembre - noviembre	EEB	EM		Curso de Capacitación en Evaluación a Docentes (2a Cohorte)	1.620
			12	12	3		66.114

EEB Educación Escolar Básica (1° - 2° - 3° Ciclo)

MEDIA Educación Media

FD Formación Docente

Fuente. Dirección General de Formación Profesional del Educador, 2022

ANEXO 4

CURSOS Y NÚMERO DE PARTICIPANTES OFRECIDOS EN MODALIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA PARA DOCENTES EN SERVICIO, AÑO 2022

Nº	AÑO	PERIODO	EEB	MEDIA	FD	CURSO	INSCRIPTOS
1	2022	Semestre 1	EEB			Didáctica de la Comunicación y Matemática	2.048
2	2022	Semestre 1	EEB	MEDIA	FD	Educación con personas jóvenes y adultas	1.566
3	2022	Semestre 1	EEB	MEDIA	FD	Educación inclusiva - Parte 3	1.383
4	2022	Semestre 1	EEB	MEDIA	FD	Educación inclusiva - Parte 2	3.414
5	2022	Semestre 1	EEB	MEDIA	FD	Educación inclusiva - Parte 1	3.906
6	2022	Semestre 1	EEB	MEDIA	FD	Salud Ocular	1.027
7	2022	Junio	EEB	MEDIA	FD	Concurso Público de Oposición - Formación Docente - 2022	1.036
8	2022	Mayo - Junio			FD	Observación de la complejidad de la clase	208
9	2022	Junio - Julio			FD	Redacción académica en la formación docente	165
10	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Didáctica de las lenguas - Tercer Ciclo y Educación Media	2.706
11	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Didáctica de las Matemáticas - Tercer Ciclo y Educación Media	1.821
12	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Aula invertida - Tercer Ciclo y Educación Media	626
13	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		MÓDULO 0 - Tercer Ciclo y Educación Media	1.559
14	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Lengua Castellana - Innovaciones Pedagógicas	2.342
15	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Matemáticas - Innovaciones Pedagógicas	1.822
16	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Competencias Laborales	491
17	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Didáctica de las Ciencias Sociales	281
18	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Didáctica de las Ciencias Básicas	241
			14	14	7		26.642

Fuente. Dirección General de Formación Profesional del Educador, 2022

ANEXO 5

CURSOS Y NÚMERO DE PARTICIPANTES OFRECIDOS EN MODALIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA PARA DOCENTES EN SERVICIO, AÑO 2022

N°	AÑO	PERIODO	EEB	MEDIA	FD	CURSO	INSCRIPTOS	CONCLUYEN	%
1	2022	Semestre 1	EEB			Didáctica de la Comunicación y Matemática	2.048	133	6
2	2022	Semestre 1	EEB	MEDIA	FD	Educación con personas jóvenes y adultas	1.566	268	17
3	2022	Semestre 1	EEB	MEDIA	FD	Educación inclusiva - Parte 3	1.383	274	20
4	2022	Semestre 1	EEB	MEDIA	FD	Educación inclusiva - Parte 2	3.414	454	13
5	2022	Semestre 1	EEB	MEDIA	FD	Educación inclusiva - Parte 1	3.906	559	14
6	2022	Semestre 1	EEB	MEDIA	FD	Salud Ocular	1.027	341	33
7	2022	Junio	EEB	MEDIA	FD	Concurso Público de Oposición - Formación Docente - 2022	1.036	21	2
8	2022	Mayo - Junio			FD	Observación de la complejidad de la clase	208	45	22
9	2022	Junio - Julio			FD	Redacción académica en la formación docente	165	25	15
10	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Didáctica de las lenguas - Tercer Ciclo y Educación Media	2.706	502	19
11	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Didáctica de las Matemáticas - Tercer Ciclo y Educación Media	1.821	428	24
12	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Aula invertida - Tercer Ciclo y Educación Media	626	317	51
13	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		MÓDULO 0 - Tercer Ciclo y Educación Media	1.559	399	26
14	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Lengua Castellana - Innovaciones Pedagógicas	2.342	0	0
15	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Matemáticas - Innovaciones Pedagógicas	1.822	0	0
16	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Competencias Laborales	491	0	0
17	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Didáctica de las Ciencias Sociales	281	0	0
18	2022	febrero a noviembre	EEB	MEDIA		Didáctica de las Ciencias Básicas	241	0	0
			14	14	7		26.642	3.766	14

Fuente. Dirección General de Formación Profesional del Educador, 2022

Proyecto

Tetãyguára Jesareko

Veeduría Ciudadana



Con el apoyo de

