



EVALUACIÓN DEL PROGRAMA TEACHER EXCHANGE¹

Septiembre 2018

¹ Este informe fue realizado por el Centro de Investigaciones en Economía Aplicada de la Universidad de Montevideo a pedido de la Comisión Fulbright.

Contenido

Resumen	3
Principales objetivos de la evaluación.....	4
Descripción del programa.....	5
Resultados del programa 2018	1
Descripción de los participantes	1
Evaluación Cuantitativa	3
Evaluación Cualitativa	11
Conclusiones	19
Referencias Bibliográficas	20

Resumen

En el presente informe se analizan los efectos del programa de intercambio Teacher Exchange para el año 2018 en los educadores participantes, a través de un enfoque cuantitativo y cualitativo. En los resultados cuantitativos podemos destacar que, los becarios obtuvieron una suba en promedio del 10% en el Índice de Desempeño Docente. En el aumento de este indicador tuvo una fuerte incidencia la mejora en las habilidades relacionadas con la “enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes”, las cuales se incrementaron en un 21% en promedio. Cabe destacar que este programa le permitió a la gran mayoría de los participantes tener una experiencia directa de viajar a Estados Unidos por primera vez, conocer en profundidad una institución educativa de ese país y visitar una clase allí, interactuando activamente con docentes norteamericanos. Un 76% de los participantes nunca antes habían podido conocer una institución educativa en el extranjero de manera directa, y para el 95% de los participantes fue la primera vez que presenciaron in situ una clase en un país extranjero. Por último, siguiendo el enfoque cualitativo se exponen una serie de testimonios que describen las experiencias vividas y prácticas incorporadas por los becarios una vez terminado el programa.

Principales objetivos de la evaluación

El informe tiene como objetivo realizar una presentación y evaluación del programa Teacher Exchange para el año 2018. Al presentar el programa, expondremos el origen del mismo y sus objetivos. En cuanto a la evaluación, en primer lugar, realizaremos una descripción de los educadores que han participado en esta edición del programa. Además, presentaremos un análisis cuantitativo y cualitativo de lo experimentado por los participantes en el intercambio. Con el análisis cuantitativo, mediremos la evolución de los docentes en tres aspectos fundamentales: desempeño docente, autorrealización docente y autoeficacia docente. A su vez, a través de entrevistas realizadas a algunos participantes –análisis cualitativo-, podremos reflejar la experiencia vivida, los conocimientos adquiridos y cómo estos conocimientos han sido llevados a la práctica en las tareas profesionales de los educadores.

Descripción del programa

Objetivos del programa

El programa de intercambio Teacher Exchange tiene como objetivo contribuir al desarrollo de la enseñanza Primaria y Media del Uruguay y fomentar la integración de los pueblos de Uruguay y Estados Unidos.

A través de una experiencia de enseñanza y gestión en un centro educativo de los Estados Unidos se busca principalmente crear vínculos entre los participantes y la comunidad con el fin de promover ideas innovadoras de enseñanza y administración de las instituciones, y generar un impacto a largo plazo en las escuelas y liceos tanto de Uruguay como de los Estados Unidos.

Antecedentes

El programa Teacher Exchange comenzó a funcionar en 2002, promovido por el Directorio de la Comisión de Intercambio Educativo entre Uruguay y Estados Unidos (Comisión Fulbright Uruguay). Cada año el programa ofrece a un grupo de educadores la posibilidad de viajar a Estados Unidos y visitar una institución educativa de Primaria o Secundaria, participando e interactuando en las actividades que allí se desarrollan.

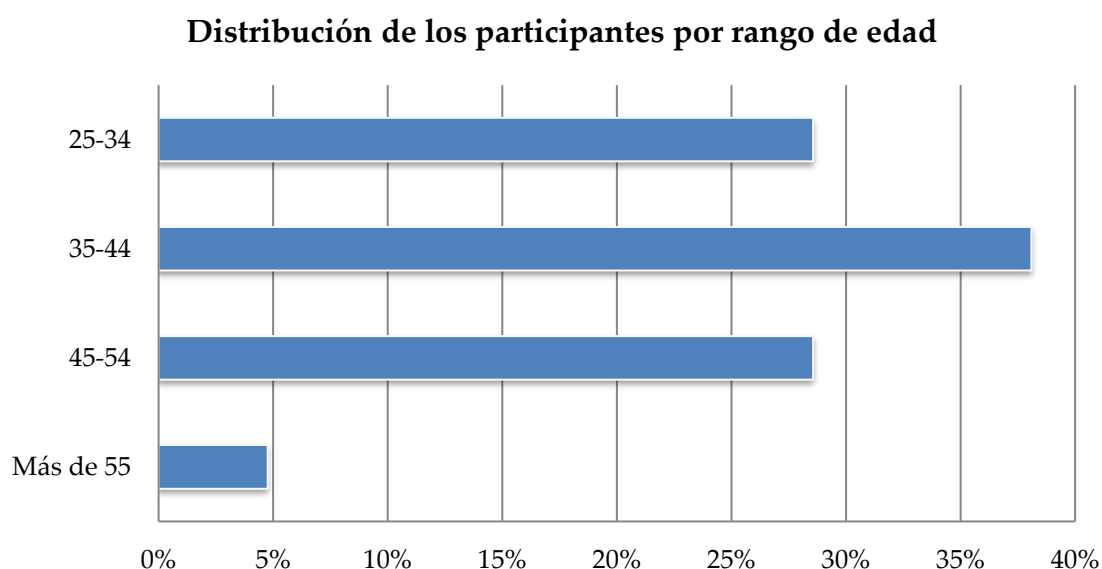
Los educadores participantes fueron variando durante todas las ediciones. En las primeras ediciones los becarios pertenecían sobre todo a la educación primaria, siendo estos maestros, directores y docentes de inglés. Luego, a partir de 2008, comenzaron a participar también profesores y directores de educación secundaria.

Desde 2010 se han beneficiado del programa profesores de inglés y a partir de 2013 se han incorporado los maestros del programa Ceibal en Inglés. Además, en los últimos 3 años han viajado profesores de matemática, ciencias y música, diversificando aún más el alcance del programa.

Resultados del programa 2018

Descripción de los participantes

Comenzaremos el análisis de la evaluación describiendo características de los participantes del programa de intercambio Teacher Exchange 2018². De los docentes participantes un 81% son mujeres. A su vez, el promedio de edad de los educadores es de 39 años, con un mínimo de 25 y un máximo de 56 años. Tal como se aprecia en el siguiente gráfico, la distribución de los participantes por rango de edad se presenta de manera heterogénea.

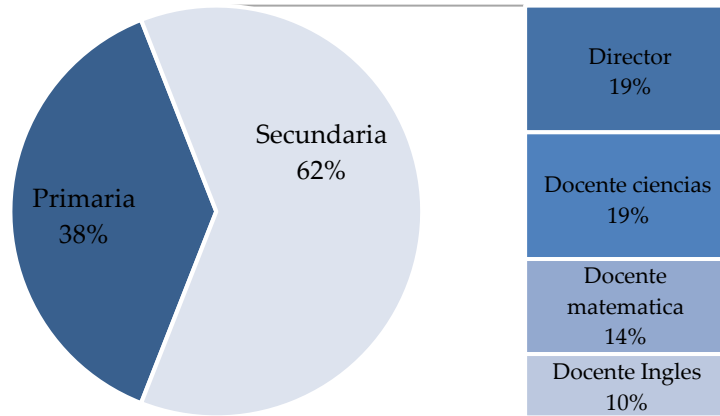


Según el tipo de ocupación de los educadores, el 62% se dedica a la enseñanza en Educación Secundaria y dentro de ellos un 31% son directores. Por otra parte, el total de los educadores que trabajan en Educación Primaria (38%), se encuentran comprendidos en el área de inglés, diferenciando por un 75% en Ceibal en inglés y el 25% restante, en docencia de inglés. Cabe destacar que del

² El análisis que se presentará a continuación es realizado en base a una tasa de respuesta de 84% (21 de 25 participantes). Los participantes que no respondieron corresponden en un 25% a Montevideo y el 75% al interior del país, mientras que un 50% ocupan cargos en Primaria y un 50% en Secundaria. A su vez, aquellos que no contestaron tiene una edad promedio de 37 años y se distribuyen 75% mujeres y 25% hombres.

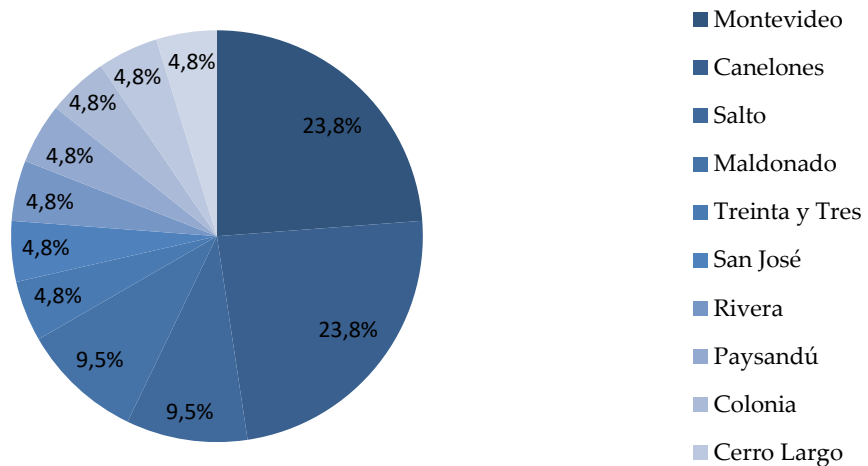
total de docentes que participaron del programa un 48% se dedica a la enseñanza de inglés (tanto en Primaria como en Secundaria).

Participantes según ocupación



Respecto al lugar de origen, Montevideo concentra el mayor porcentaje de educadores alcanzando un 24%. Sin embargo, el programa procura apoyar especialmente al interior del país, donde se destacan los Departamentos de Canelones (24%), Maldonado (9%) y Salto (9%).

Distribución de los participantes por departamento



Evaluación Cuantitativa

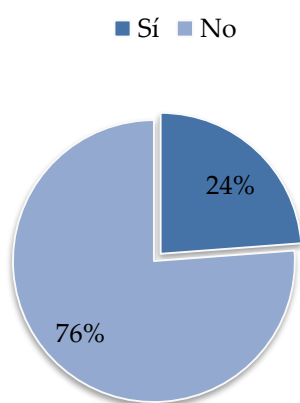
Metodología

La evaluación cuantitativa del programa se basó en una encuesta que se les aplicó a los participantes del programa. Esta se suministró 2 veces a los becarios: la primera en un momento previo a su viaje (diciembre 2017) y la segunda con el intercambio ya finalizado (mayo 2018). De esta manera se intentarán medir los efectos que tiene este intercambio, comparando los resultados obtenidos pre y post participación.

Experiencias previas

La primera parte de la encuesta hace referencia a preguntas que se enmarcan en un contexto de “experiencias previas”, las cuales son realidades que los becarios vivirán durante el intercambio y el cuestionario permite saber si estos ya las vivieron antes de realizarlo o no.

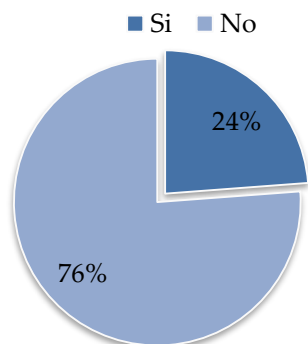
Ha viajado alguna vez a Estados Unidos



Podemos ver que el intercambio permitió que 16 de 21 becarios, o sea un 76% de estos, viajaran por primera vez a los Estados Unidos. Claramente es un resultado que cumple con los objetivos del programa, de manera directa, permitiendo que la población

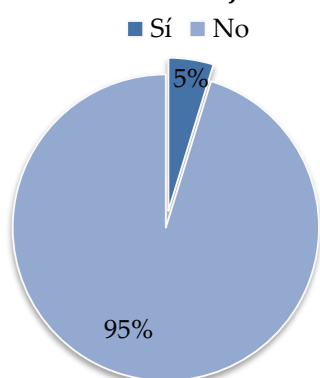
uruguaya pueda salir del país y conocer Estados Unidos, favoreciendo la integración entre ambos países.

Alguna vez ha podido conocer una institución educativa en un país extranjero



Si comparamos antes y después logramos ver que, un 76% de los participantes pudieron gracias al programa enriquecerse por primera vez de la experiencia de conocer una institución educativa en un país extranjero. Nuevamente, aporta al cumplimiento del objetivo de incrementar el intercambio cultural entre Estados Unidos y Uruguay, ya que ahora estos becarios que no conocían otra realidad que la del sistema educativo uruguayo lograron tener una experiencia directa y prolongada de cómo funciona una institución educativa fuera de su país de origen.

Alguna vez ha tenido la oportunidad de visitar una clase en una institución educativa en el extranjero

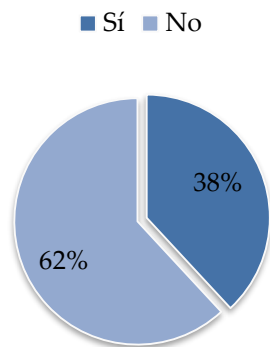


Al comparar los resultados obtenidos en cuanto a la posibilidad de visitar una clase en una institución educativa en el extranjero, pudimos observar que obtuvimos un resultado muy positivo ya que casi la totalidad de los becarios, precisamente el 95%, nunca habían tenido esa posibilidad y lo lograron gracias al intercambio. Se cumple así uno de los objetivos primarios del programa, mediante estas experiencias los profesores y maestros uruguayos logran crear vínculos y enriquecerse mutuamente con sus colegas estadounidenses.

Si comparamos antes y después logramos ver que, un 76% de los participantes pudieron gracias al programa enriquecerse por

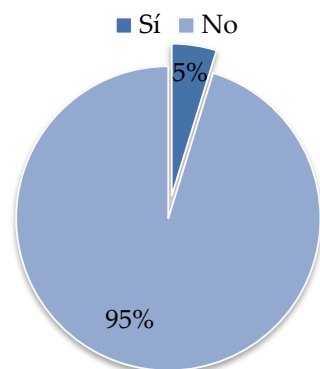
Al comparar los resultados obtenidos en cuanto a la posibilidad de visitar una clase en una institución educativa en el extranjero, pudimos observar que obtuvimos un resultado muy positivo ya que casi la totalidad de los becarios,

Ha tenido la posibilidad de relacionarse con colegas extranjeros e intercambiar experiencias profesionales



En esta pregunta se evidencia que el 62 % de los becarios tuvo la posibilidad de intercambiar conocimientos, prácticas o métodos de su profesión con colegas extranjeros por primera vez.

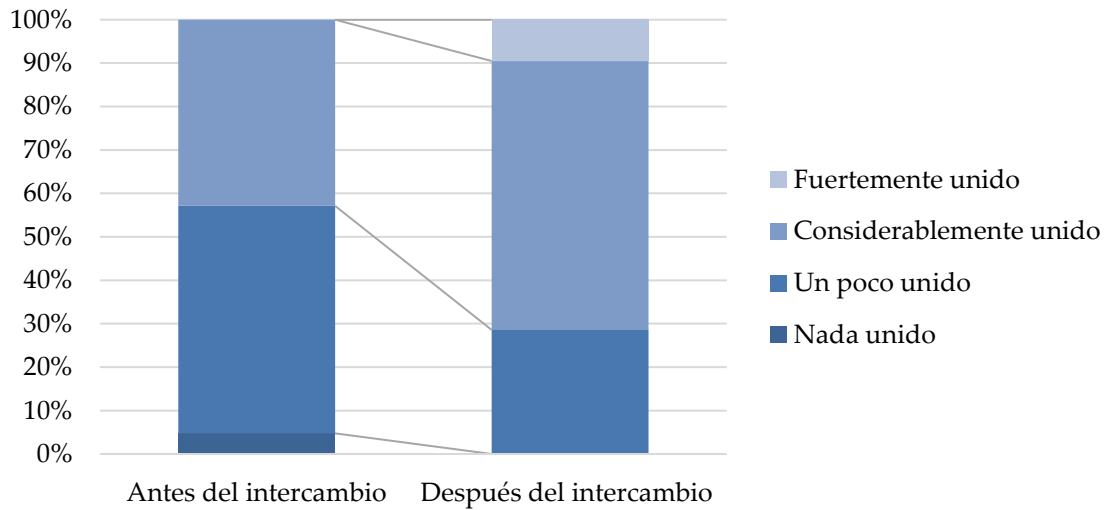
Ha tenido la posibilidad de exponer ante un público extranjero la identidad y cultura uruguaya



A través de esta pregunta se observa que el relacionamiento entre los pueblos de Estados Unidos y Uruguay se fortalece. Los resultados son notorios y muestran que antes del intercambio solo un becario había podido dar a conocer su

cultura y la identidad uruguaya ante un público extranjero. Ahora, el 100% de los becarios pudieron tener esa experiencia de transmitir su identidad nacional y cultural.

Cuán unido se siente a la cultura de Estados Unidos



En esta pregunta los becarios debían elegir entre 4 opciones ordenadas según el nivel de unión con la cultura estadounidense: “Nada unido”, “Un poco unido”, “Considerablemente unido” y “Fuertemente unido”.

Al comparar la evolución antes y después del intercambio observamos que quienes se consideraban levemente unidos³ disminuyeron de un 57% a un 29% del total. En contraposición, los educadores que se identifican como significativamente unidos⁴ aumentaron de un 43% a un 71%.

Además, se destaca que después del intercambio, ningún becario expresó que se siente “Nada unido” con la cultura norteamericana y 2 de ellos contestaron que se sienten “Fuertemente unidos” (mientras que antes del viaje ninguno lo manifestó).

³ Incluye las categorías “Nada unido” y “Un poco unido”

⁴ Incluye las categorías “Considerablemente unido” y “Fuertemente unido”

Finalmente analizaremos los resultados obtenidos en dos de las últimas preguntas de la encuesta.

1) *“Indique si hay algunas virtudes que admira de la cultura de Estados Unidos (enumere):”*

En esta pregunta, se consideró el número de virtudes que cada uno enumeró antes y después del programa. Lo que se intenta ver aquí es que quizás, producto del intercambio realizado, ahora el becario puede enumerar más virtudes, porque posee un mayor conocimiento de la cultura norteamericana.

Los resultados fueron positivos: 15 de los 21, el 71% de los becarios, aumentaron el número de virtudes mencionadas en la pregunta. Por lo tanto, debido a que el intercambio permitió un contacto directísimo con la cultura norteamericana, los becarios tienen una mayor admiración que antes, producto de un conocimiento mucho mayor de esta cultura.

2) *“Indique si hay características del sistema educativo de Estados Unidos que admire (enumere):”*

Esta pregunta nos muestra cómo fue el cambio en el conocimiento de los participantes sobre el sistema educativo estadounidense. Luego del intercambio, 18 de 21, un 86% de los educadores, pudieron responder un mayor número de características mostrando que claramente el participar del programa permite tener un buen conocimiento de cómo funciona la educación americana.

Indicadores de desempeño

Índice de Desempeño Docente

El Índice de Desempeño Docente se obtuvo del formulario de autoevaluación docente diseñado por el Ministerio de Educación de Chile para el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente. El mismo se creó en base al Marco para la Buena Enseñanza.

El formulario de autoevaluación mide el nivel de las prácticas docentes según cuatro ámbitos principales: preparación de la enseñanza, creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y responsabilidades profesionales. El puntaje tiene un mínimo de 0 y un máximo de 100; donde un mayor valor muestra un mejor desempeño.

En primer lugar, se destaca que las prácticas requeridas para un buen ejercicio de la docencia evolucionaron muy favorablemente en los participantes del intercambio (medido a través del Índice de Desempeño Docente). Los becarios lograron obtener una mejora en promedio de un 10% en el índice. Esto lo podemos asociar al intercambio ya que en él pudieron adquirir una amplia variedad de experiencias e ideas que los ayudaron a crecer y adoptar mejores y nuevas prácticas a su día a día en la profesión.

	Antes	Después	Variación en %
Índice de Desempeño (Promedio)	56	62	10%

Como definimos anteriormente, el Índice de Desempeño se compone de 4 áreas que corresponden a 4 ámbitos principales de la labor docente: “Preparación de la enseñanza”, “Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje”, “Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes” y “Responsabilidades Profesionales”.

Analizando la variación de las áreas que componen el índice, se observa que la que más trasciende en el crecimiento del índice y por tanto la que más incidió en el cambio en los becarios una vez realizado el intercambio fue la capacidad de “Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes”. Podemos ver que, en promedio, los participantes del programa aumentaron este valor en un 21%.

	Antes	Después	Variación en %
Subtotal EAE* (Promedio)	8	10	21%

*EAE = “Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes”

Este aspecto del índice recoge aquellas prácticas que se dirigen al desarrollo de estrategias desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes, y a la optimización del tiempo disponible para la enseñanza.

Índice de Autoeficacia Docente

Este índice mide cuán optimista es la autopercepción del docente en cuanto a poder lidiar con la variedad de dificultades que se presentan en el ejercicio de la docencia. El puntaje tiene un mínimo de 0 y un máximo de 100; donde un mayor valor muestra un mayor optimismo respecto a la propia percepción de eficacia.

Se advirtió una leve mejora en este indicador luego de finalizado el intercambio. Cabe notar que la mayoría de los educadores exhibían previo al viaje un muy buen desempeño en este ámbito, por lo que era esperable que el índice no experimentara un mayor cambio⁵.

El índice de Autoeficacia se compone de 24 preguntas que, como se dijo anteriormente, intenta medir cuál es la capacidad que tiene cada docente de poder lidiar con distintas situaciones dentro de su labor diaria. Estos deben

⁵ En efecto, al realizar la selección de los educadores participantes del programa se tiene en cuenta el nivel de motivación y se buscan profesionales con un alto potencial de desarrollo.

determinar su habilidad para resolver estas situaciones usando una escala del 1 a 10. Dentro de estas 24 preguntas destacamos 3 que tuvieron variaciones muy significativas antes y después del intercambio: 1) ¿Cuánto puede hacer para apoyar a los familiares en la tarea de ayudar al estudiante a tener éxito en la escuela?, 2) ¿Cuánto puede hacer para conseguir que unos pocos estudiantes problemáticos no arruinen una clase?, 3) ¿Cuánto puede hacer para proveer una explicación alterna o ejemplo cuando los estudiantes están confundidos?

Estas tres preguntas nos muestran que los becarios lograron mejorar su trato personal con los alumnos, involucrándose en intentar apoyar al alumno más personalmente en sus dificultades, considerando a cada alumno como un individuo único que posee determinadas fortalezas y dificultades.

Índice de Autorrealización Docente

Este índice, computa el sentimiento de autorrealización respecto a la profesión docente. El puntaje tiene un mínimo de 0 y un máximo de 100; donde un mayor valor muestra un mayor sentimiento de autorrealización del educador.

Al igual que con el Índice de Autoeficacia Docente podemos observar un leve incremento del sentimiento de autorrealización a nivel profesional por parte de los participantes⁶.

El índice se basa en 7 preguntas que permiten medir cuán autorrealizado se siente el docente con su profesión, dentro de una escala del 1 al 6. Si consideramos las preguntas con mayor aumento luego del intercambio podemos seleccionar las siguientes: 1) ¿En general creo que soy un/a buen/a profesor/a?, 2) ¿Soy muy bien aceptado/a por los demás? De hecho, tal como se recogerá en las opiniones de los docentes en la evaluación cualitativa, el ejercicio docente se percibe con un gran aprecio en las instituciones educativas estadounidenses.

⁶ Para el Índice de Autorrealización se aplica la nota al pie anterior referida a la autoeficacia docente.

Evaluación Cualitativa

Como parte final del trabajo, se incluyó un enfoque cualitativo. Este tiene el objetivo de presentar de manera más personal y testimonial los efectos del programa. La evaluación se basó en una encuesta con preguntas abiertas donde cada becario tuvo la oportunidad de realizar una descripción y brindar su opinión sobre las distintas realidades que les tocó vivir durante el intercambio.

A continuación, presentaremos algunas de las respuestas destacadas de los becarios.

Experiencia del Intercambio

- ¿Qué aspectos del programa le nutrieron más personalmente y profesionalmente?

“La planificación de las actividades por parte de la Comisión Fulbright tiene el equilibrio exacto para combinar instancias de desarrollo en el ámbito profesional como oportunidades de disfrute con el grupo de becarios. En esta oportunidad participamos 25 docentes de diferentes partes del país, tanto de la zona norte, litoral, este, suroeste y metropolitana. Ahora haciendo una mirada retrospectiva de lo compartido, podría decir que Uruguay cuenta con profesionales de la educación proactivos, comprometidos con su labor, aggiornados en sus prácticas de aulas a los tiempos actuales y con una visión holística de la enseñanza, capaces de liderar y gestionar el cambio. Compartimos e intercambiamos experiencias para ser docentes eclécticos, conciliadores y mediadores ante los nuevos retos de nuestra labor y estrategias de enseñanza para adaptar los contenidos a las circunstancias y las singularidades de cada estudiante. En cuanto a lo profesional, tal vez internalice muchas cosas en forma inconsciente que no pueda verbalizar en el momento, pero resalto que pude ver otras perspectivas de situaciones cotidianas o resolución de problemas. La experiencia de intercambio fue la oportunidad óptima para vivir in situ el quehacer diario como docentes desde otra realidad de infraestructura o

recursos, pero con las mismas inquietudes y desafíos. El atender a la diversidad y las diferentes formas de aprender de cada estudiante es un desafío tanto para mi labor docente acá en Uruguay como lo era para los docentes en Estados Unidos. Así que; manteníamos un dialogo común, en el que compartimos prácticas de aula, materiales, formas de innovar, de responder y motivar a los estudiantes a fin de lograr que cada alumno alcance su máximo potencial”.

Lorena Cartagena

- ¿Qué aspectos del intercambio cultural le aportaron más personalmente y profesionalmente?

“La búsqueda de la excelencia, la cultura ética y profesional de los docentes, la preocupación constante por el bienestar de los estudiantes y la reciprocidad del vínculo con los estudiantes y la comunidad me impactaron muy favorablemente.

Es difícil escribir estas líneas sin pensar en hechos puntuales de la experiencia, en este sentido solo quiero comentar un evento. El 14 de febrero se celebra en Estados Unidos el día de San Valentín; en la institución a la que fui asignada ese día los estudiantes homenajean a sus profesores sirviéndoles un desayuno, haciendo espectáculos y sorteos para ellos; la invitación para la jornada decía “Porque amamos a nuestros profesores los invitamos a la 43 celebración anual del desayuno de San Valentín”. Para mí esto fue la consolidación de lo que venía sintiendo en torno al rol docente, el reconocimiento y la valoración de los estudiantes y de la comunidad entera a un plantel de docentes profesional y comprometido.

Otra de las cosas que también me sorprendió y sentí como un aporte interesante es que todos los espacios y tiempos son espacios y tiempos de productividad y trabajo. Fuimos con mi profesora anfitriona a patinar, en esa actividad nos encontramos con la profesora de didáctica de la estudiante practicante que ella tenía y allí surgió la invitación a participar de la clase de didáctica en la Universidad de Texas; la experiencia anterior es a modo de ejemplo, pero se dieron varias situaciones en las

que, a pesar de estar realizando actividades recreativas, siempre, de alguna manera u otra surgía la conexión con algún posible intercambio laboral”.

Rosa Álvarez

- ¿Cuáles fueron los objetivos que se propuso antes de iniciar el intercambio? ¿Considera que los cumplió? ¿Cumplió otras metas que no esperaba antes de viajar?

“Mi objetivo tiene relación con un tema que me preocupa: hablamos de inclusión, pero ¿realmente estamos incluyendo a quienes tienen capacidades intelectuales diferentes? Respecto a las Capacidades físicas diferentes creo que de a poco sí, estamos logrando Liceos accesibles. No pienso igual con respecto a incluir alumnos con capacidades intelectuales diferentes. Incorporar estudiantes especiales a grupos de 30 alumnos no es verdadera inclusión. -

Lo que observé en Mc Callum High School, respecto a la Atención a la Diversidad fue increíble. - Grupos especiales, pocos estudiantes (11 chicos) con una Maestra Especializada en la Atención a la Diversidad y dos auxiliares a disposición de los alumnos. Recursos materiales y humanos dedicados a la relación interpersonal, desde el contacto físico y emocional.- Ver como un adulto, ya sea la Maestra o las auxiliares están trabajando, ayudando a sostener el lápiz, guiando para la escritura y la lectura, incentivando a la observación y modificación de sus estructuras mentales, llegó a lo más profundo de mi conciencia.- Me emocionó, el cariño con el cual son tratados estos chicos.- enseñar diferentes para chicos diferentes... diferentes formas de enseñar para diferentes formas de aprender.-

Luego, en una visita a la Universidad de Texas nos informaron que se está desarrollando la carrera para docentes de asignaturas para chicos con Capacidades diferentes. Lo mejor que he vivido en toda la experiencia.”

Isabel Delgue

“Antes de comenzar la experiencia me propuse trabajar en la incorporación del uso de tecnología al aula. La experiencia hizo que este objetivo se desdibujara dando un vuelco totalmente inesperado al vincularme con el aprendizaje socio emocional. Me sentí muy atraída por todo lo relacionado con esta línea de trabajo y comencé a leer y trabajar sobre este tema. Mi objetivo inicial quedó totalmente desplazado y durante la experiencia me propuse un nuevo objetivo que fue incorporar el aprendizaje socio emocional en mi trabajo cotidiano; objetivo en el que estoy trabajando y con el que me siento altamente comprometida”.

Rosa Álvarez

- ¿Cómo describiría la experiencia en su conjunto?

“Tanto los demás docentes como yo durante nuestra estadía en la beca tuvimos múltiples oportunidades de compartir y socializar experiencias de nuestro desempeño como profesionales de la educación. Puedo decir, que en ningún momento nos sentimos que estábamos fuera de tono o en una realidad que no conocíamos, es más, creo manejábamos un lenguaje común. Las inquietudes, las preguntas y los objetivos en lo que refiere a una mejora de la calidad educativa si bien podían variar según la diversidad sociocultural eran muchas veces equivalentes: es más, en instancias de intercambio, muchas veces nos preguntaban cómo proponíamos la evaluación, cómo planteábamos consignas y qué estrategias para atender la diversidad implementábamos. En sí, la experiencia de intercambio creo fue un ida y vuelta y de verdad celebro que, así como aprendimos y trajimos cosas para mejorar e innovar en nuestras prácticas también dejamos nuestra impronta. En lo personal; creo que la interacción, la transferencia de conocimientos y el intercambio cultural, se convirtieron en componentes sublimes de esta experiencia para que me sea única, especial y edificadora de nuevos puentes de trabajo.”

Lorena Cartagena

“Si tuviera que elegir una palabra diría transformadora. No solo aprendí muchísimo durante la experiencia, sino que tuvo un efecto colateral que siento que va a ser difícil de minimizar que es la motivación y el empuje al regreso. Siento que el hecho de que alguien confiara en mi capacidad para poder hacer cosas me hizo sentirme más segura, confiada y capaz”.

Rosa Álvarez

Aplicabilidad de lo aprendido

- ¿Ha podido aplicar, en la institución donde trabaja, actividades, estrategias o formas de trabajo aprendidas en el programa Teacher Exchange? ¿Cuáles?

“Sí. Estoy trabajando en dos proyectos: uno relacionado con la lectura recreativa y otro enfocado al trabajo colaborativo y el fortalecimiento de la autonomía en los estudiantes.

El primero es el que ha tendido más redes, debido a la necesidad de hacerles llegar libros en una segunda lengua a mis alumnos. Se han conseguido donaciones, se está creando (con la ayuda de un coordinador de talleres) un espacio de lectura. Considero que este proyecto puede ir creciendo año a año.

El segundo se implementa como trabajo de aula, una vez al mes, en forma de juegos, trabajos de revisión, lecturas de libros, actividades prácticas, etc.

Más allá de estos dos proyectos, he incorporado trabajos de aula y estrategias de trabajo que considero han logrado buenos frutos con mis estudiantes uruguayos”.

Stephany Fernández

“Sí, he aplicado nuevas estrategias para abordar la lectura y escritura en el aula; así como también he profundizado en la enseñanza a través de las emociones”.

Diego Silva

“Una de las estrategias que uso, la observé en una clase con un docente de matemática. Que usaba cuentas bancarias con los chiquilines, cada alumno tenía una cuenta bancaria en la que iba generando dólares, a medida que ellos tenían acciones buenas en la clase. Las acciones buenas podían ser ayudar a un compañero, levantar la mano, terminar antes un trabajo, ayudar al docente a hacer algún tipo de actividad en la clase. Luego esos dólares que ellos iban generando los cambiaban por beneficios, como podían ser, sentarse en la hamaca paraguaya que había en el fondo de la clase, llevarse un libro prestado, etc.

Cuando llegue del viaje, si yo quería aplicarla en mi liceo debía hacer un par de modificaciones. Yo doy clase en un liceo que tiene un contexto muy difícil. Por lo que cambie esos beneficios, los modifiqué un montón para que sea aplicable para ese liceo. Luego de hablarlo con la directora en cuanto a los beneficios que yo iba a ofrecerles, logré que mis chiquilines ahora todos tengan una cuenta bancaria, en la que van generando dólares en base a sus buenas acciones, terminar antes el trabajo, ayudar a un compañero y esos dólares que ellos van generando los pueden cambiar por diferentes beneficios en clase”.

Natalia Zapata

- En caso de no aplicar todas las que quisiera, ¿Cuáles son los principales motivos para no hacerlo?

“El límite está en los recursos económicos, nos hace falta salones, más atención a lo Deportivo, a las Artes. Pero no solo la clase de Dibujo, sino llegar desde el Arte como Teatro, Música, Pintura, Escultura. - Quedé impresionada con el desarrollo de estos talleres en Mc Callum”.

Isabel Delgue

- ¿Ha podido extrapolar los conocimientos adquiridos a otros colegas? Si su respuesta es positiva, ¿A cuántos? ¿De qué forma?

“Esto ha sido posible a través de la participación en salas docentes, donde se ha dedicado un tiempo para compartir sobre el intercambio y cómo lo docentes pueden acceder al mismo. También se organizó una videoconferencia desde el Centro Ceibal de Tecnología Educativa de mi ciudad, para compartir sobre la experiencia (instancia dirigida tanto a Maestros de Educación Primaria como a Profesores). Ambas estrategias han permitido acercar el Programa TE y la experiencia vivida, a un considerable número de docentes de diferentes instituciones educativas”.

Ruth González

- ¿De qué manera concreta piensa que podrá aprovechar o ha aprovechado los contactos que ha generado con motivo del intercambio?

“En mi caso particular, como soy docente de inglés como lengua extranjera y mi docente host era docente de español como lengua extranjera, tenemos planificado comunicarnos vía Skype en alguna de las clases así los estudiantes pueden practicar la oralidad con hablantes nativos del idioma de estudio”.

Lorena Cartagena

“Dentro de la institución a la que fui asignada conocí al profesor Keeth Matheny, profesor a cargo del curso de SEL (Social Emotional Learning) y además co-autor del programa con el que se trabaja en el distrito de Austin. Este docente me agregó a un mailing que envía semanalmente a todos los profesores de SEL donde comparte ideas para trabajar el aprendizaje socio emocional. Este ha sido uno de los principales vínculos y de los principales insumos para el diseño del proyecto en el que estamos trabajando”.

Rosa Álvarez

- Su participación en la beca, ¿le llevó a conocer otros programas u oportunidades que le gustaría aprovechar para continuar desarrollándose profesionalmente? Mencionar esos programas u oportunidades en caso de que la respuesta sea afirmativa.

“Si, en lo personal me gustaría presentarme a una beca de investigación en los EE.UU. (visiting scholar program) en lo que refiera a la formación docente en este país, ya que trabajo en el Consejo de Formación Docente y se podría decir soy participe de la formación académica de los futuros docentes de inglés en el ámbito nacional. Me gustaría comparar, indagar y reflexionar sobre la formación profesional de los docentes”.

Lorena Cartagena

“No es un programa, pero retomé clases de inglés en un grupo de adultos, y estoy muy entusiasmada para mejorar el Idioma y de esta forma tener más oportunidades en futuras presentaciones. -

Gracias, simplemente gracias, no me canso de agradecer todo lo que he vivido, quedé impactada por la importancia que tiene la Educación en Estados Unidos, las preocupaciones pasan por otro lado, que no es ver si se llueve un salón o si está frío o hace mucho calor en la clase. -

El respeto al ambiente, limpieza, pulcritud, horarios, responsabilidad de docentes con su asistencia, son aspecto que debemos aprender de los Estados Unidos y enseñar a nuestros estudiantes. -

Valores que deben estar arraigados desde el hogar pero que lamentablemente a veces se pierde. - El rol de padres hoy, (en algunas familias), está confundido y los estudiantes no siempre llegan con sentido de oportunidad que les brinda la Educación”.

Isabel Delgue

Conclusiones

En el presente informe se analizaron los efectos del programa de intercambio Teacher Exchange para el año 2018 en los educadores participantes, a través de un enfoque cuantitativo y cualitativo. Se destaca la importante participación de educadores del interior de Uruguay, que es consistente con el objetivo integrador del programa. Los resultados muestran que Teacher Exchange permitió acercar a educadores uruguayos a la cultura norteamericana y a las prácticas pedagógicas aplicadas en Estados Unidos, y que para la inmensa mayoría de esos docentes fue la primera experiencia en ese sentido: el programa cumplió así otro de sus objetivos claves que es hacer posible que educadores locales puedan realmente participar de experiencias internacionales de calidad, crear lazos con colegas de los Estados Unidos, y volcar todo ese capital humano en las aulas uruguayas.

Se aplicó a los becarios, a través de encuestas, un instrumento de evaluación de desempeño docente, un instrumento de evaluación del sentido de autoeficacia docente y un instrumento de evaluación de autorrealización docente.

En los tres casos, comparando el antes y después de la participación en el programa, los docentes evolucionaron favorablemente: logrando obtener un aumento de un 10% en el índice de desempeño docente. Se destaca especialmente la mejora de 21% en la capacidad de “Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes”.

Finalmente, las encuestas cualitativas a los becarios, recogen sus testimonios al finalizar el programa. Destacan la oportunidad que les dio el programa para participar activamente del proceso pedagógico en el aula, conocer nuevos enfoques, conformar redes estables con educadores norteamericanos, apreciar valores que comparten docentes y alumnos de la cultura americana, incentivar a seguir formándose, y llenarse de optimismo para implementar cambios en la realidad uruguaya.

Referencias Bibliográficas

“Marco para la buena dirección de Chile”. Disponible en el siguiente link:

http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103070155490.

MINEDUC.Marco_para_la_Buena_Direccion.pdf