



Intercambio Educativo
Uruguay-Estados Unidos

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA TEACHER EXCHANGE¹

Agosto 2016

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

AGRADECIMIENTOS

La génesis de este estudio solicitado a la Universidad de Montevideo estuvo en la inquietud de Frank Baxter, ex embajador de los EEUU en Uruguay, y uno de los principales impulsores del programa.

Si bien todos “sentimos” que el impacto del Programa es muy grande, Frank nos convenció de evaluar científicamente ese impacto. Y los resultados son excelente: los participantes de este Programa en un intercambio que dura solamente 3 semanas exhiben un nivel de desempeño docente un 20% superior en comparación a docentes que no participan en el Programa y el 98% de los que participaron percibe un cambio significativo en el ejercicio de su profesión.

Han participado hasta el día de la fecha 374 educadores uruguayos y 116 norteamericanos y se han gastado US\$2.065.741.

Creemos que en muy pocas oportunidades se puede encontrar un rendimiento superior a la inversión realizada. En una época de fuerte discusión acerca del uso de recursos escasos, es alentador ver un uso tan efectivo de los recursos obtenidos.

Nuestro Board y la Embajada de los EEUU han sido fundamentales en el desarrollo de este proyecto. En los últimos tiempos con la Embajadora Julissa Reynoso, PAO Michelle Riebeling, Veronica Perez Urioste, y actualmente con la Embajadora Kelly Keiderling y PAO Mark Kendrick.

Nuestro más sincero agradecimiento al Ministerio de Educación y Cultura, al CODICEN, al Consejo de Educación Inicial y Primaria, al Consejo de Educación Secundaria y al Plan Ceibal. En particular, queremos agradecer a la Directora General de Secundaria Prof. Celsa Puente, a la Coordinadora del Programa Ceibal en Inglés Claudia Brovetto PHD, al Coordinador del Dpto. de Segundas Lenguas y Lenguas Extranjeras Prof. Nicolás Brian y a las Inspectoras de Inglés Prof. Shirley Romano, Gabriela Zaspé y Mariela Marino.

También a empresas como OCA Card, a través de su Director y miembro del Board Cdr. Horacio Hughes y CARGILL a través de Eduardo Diaz. Este ha sido un proyecto de muchas instituciones y a todas las que han participado con financiamiento, con ideas, con apoyo, nuestro más sincero y profundo agradecimiento.

A todos, muchísimas gracias!!!

Mercedes Jiménez de Aréchaga

Directora Ejecutiva

FULBRIGHT URUGUAY

ÍNDICE

Resumen.....	4
Principales objetivos de la evaluación.....	5
Antecedentes.....	6
Descripción del Programa.....	7
Resultados del Programa en 2002-2015.....	11
Evaluación del Programa en 2016.....	17
Evaluación cualitativa las prácticas docentes.....	28
Anexos.....	66
Referencias bibliográficas.....	71

RESUMEN

El Programa Teacher Exchange comenzó a funcionar en 2002, promovido por el Directorio de la Comisión de Intercambio Educativo entre Uruguay y EE.UU (Fulbright Uruguay), planteando el doble desafío de mejorar la educación Primaria y Media del Uruguay y generar el fortalecimiento de los lazos interculturales entre Uruguay y Estados Unidos. Para ello, 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, en las que participan e interactúan en las actividades que allí se desarrollan.

Para conocer los principales efectos del Programa en los educadores, se realizó una encuesta a la totalidad de los participantes del Programa desde sus comienzos hasta la actualidad. En los resultados de dicha encuesta, sobresale que un 98% de los becarios percibió un impacto significativo en el ejercicio de su profesión luego de haber realizado el intercambio. También resulta destacable que al regresar del intercambio, un 78% de los educadores se propuso un proyecto y un 75% de ellos logró ejecutarlo satisfactoriamente. Los participantes expresaron que lo que más admiraron en el sistema educativo americano fue la disponibilidad de recursos, el aprovechamiento del tiempo de los docentes y la variedad de propuestas educativas. Respecto a la percepción de la cultura americana, los becarios manifestaron que admiraron en primer lugar el aprovechamiento del tiempo de las personas, el respeto por las reglas de convivencia y la valoración que se le da al trabajo. Tras el intercambio, alrededor del 80% de los participantes se siente unido a la cultura de Estados Unidos y más de la mitad de los participantes continúan en contacto con las personas con las que se relacionaron en Estados Unidos a raíz del intercambio.

Por otra parte, se utilizó una metodología cuasi-experimental, a modo de evaluación del Programa en 2016. Se concluyó que el grupo de educadores que participó en el Programa exhibió un nivel de desempeño docente 20% superior en comparación a un grupo de educadores con características similares que no participó en el Programa. Este resultado resulta muy auspicioso por la magnitud y la robustez estadística de esta asociación entre el Programa y el desempeño docente.

El Programa también se asocia con un incremento de más de 80% en la probabilidad de visitar y participar en una institución educativa en el extranjero.

1. PRINCIPALES OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

El presente informe tiene como objetivo realizar una presentación y evaluación del Programa Teacher Exchange en Uruguay. Dentro de la presentación del Programa, se expone el contexto en el que surge y se explicitan los contenidos fundamentales del mismo. A su vez, en base a una evaluación cuantitativa de todos los participantes que han participado a lo largo de la historia del Programa, se exponen los logros obtenidos por Teacher Exchange. También se presenta una evaluación cualitativa que incluye la descripción de las metas conseguidas por los participantes a su regreso. Finalmente, usando una metodología cuasi-experimental, se compara la evolución de los participantes del Programa en 2016, con la experimentada por un grupo similar de educadores que no realizó el intercambio.

2. ANTECEDENTES

La educación pública atraviesa grandes dificultades en Uruguay. Según los últimos datos disponibles, en 2015 sólo el 39%² de los jóvenes de entre 20 y 24 años habían finalizado la Secundaria, muy por debajo de los niveles alcanzados en países de la región. Uno de los principales problemas es el alto índice de repetición en Secundaria, que se ubicó en 26% en 2014³ (ANEP). A su vez, los resultados de las pruebas PISA en 2012 para Uruguay muestran que la mitad de los alumnos no alcanzan un nivel suficiente en todos los ámbitos de conocimiento testeados: lengua, matemáticas y ciencias.

El Programa Fulbright, Programa de intercambio patrocinado por el gobierno de Estados Unidos, funciona en más de 155 países de todo el mundo y ofrece becas para estudiantes, académicos, profesores y profesionales. En Uruguay, en este contexto de marcado deterioro del nivel educativo y apostando al fortalecimiento de los educadores del país, se ha sumado desde 2002 a la variedad de programas ofrecidos, el Programa Teacher Exchange. En su primera edición 20 directores de escuelas de tiempo completo viajaron de intercambio a Estados Unidos, y desde ese momento hasta la actualidad, 374 educadores de todo el país se han beneficiado y han volcado sus experiencias en el ámbito educativo uruguayo.

² División de Investigación, Evaluación y Estadística, CODICEN.

³ El índice es aún más elevado en Montevideo (35%) en 2014.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

3.1 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.

3.2 Principales componentes del programa

El Programa Teacher Exchange otorga a los participantes la posibilidad de viajar y visitar una institución educativa en Estados Unidos durante tres semanas en el mes de febrero.

Durante este tiempo participan de clases, reuniones de padres, reuniones de docentes, y todas las actividades organizadas en el ámbito de la institución que puedan resultar enriquecedoras para los participantes.

Además, en su estadía en Estados Unidos, los participantes asisten a un curso de capacitación de nivel universitario. Finalmente, los becarios también tienen la posibilidad de realizar visitas culturales de modo de conocer las raíces históricas de las ciudades que visitan.

El Programa asigna a cada participante una familia con la que alojarse. Esta familia se encuentra vinculada con la institución que visitará el participante: por lo general, alguno de los adultos de la familia trabaja en la institución que acoge al participante o alguno de los menores asiste a la institución educativa.

El Programa afronta todos los gastos de traslado, alojamiento y comida que surjan durante el intercambio.

En el período de los meses previos al viaje, los participantes asisten a un Programa de Orientación en Uruguay. El mismo consiste en sesiones que procuran la preparación previa de cada educador para el máximo aprovechamiento del intercambio. En las reuniones, los becarios tienen la posibilidad de conocerse a través de actividades que

buscan definir las expectativas y objetivos que tiene cada uno respecto al Programa, y a través de diálogos informales (almuerzo, breaks, etc.). De esta manera, los educadores generan redes profesionales y conocen a los colegas con los que compartirán una experiencia similar. En estas reuniones previas se les ofrece a los educadores toda la información práctica sobre el programa que van a realizar, así como toda la información que puedan necesitar para su desenvolvimiento durante el viaje. Se invita a participantes del intercambio de años anteriores para que compartan su experiencia. También asisten invitados especiales que disertan sobre temas académicos de interés, como es el sistema educativo en los Estados Unidos; y autoridades de la ANEP con quienes los educadores trabajan sobre las instancias y modalidades para compartir la experiencia al regreso.

3.3 Instituciones involucradas

En el presente apartado se describen las principales instituciones que forman parte de la realización del Programa Teacher Exchange:

- Comisión Fulbright

La Comisión Fulbright es la encargada del diseño, desarrollo e implementación del Programa Teacher Exchange.

- Embajada de Estados Unidos

La Embajada de Estados Unidos aporta gran parte del financiamiento para el desarrollo del Programa. Además, forma parte del Comité de Selección de candidatos del Programa.

- Administración Nacional de Educación Pública (ANEP).

La Administración Nacional de Educación Pública se encuentra en constante comunicación con el Programa Teacher Exchange. El Programa tiene como objetivo fundamental mejorar la educación formal y en este sentido cada año la ANEP sugiere a Fulbright el perfil de educadores⁴ que podrían ser llamados a aplicar ese año. Además, un representante de ANEP forma parte del Comité de Selección de candidatos.

- Instituciones educativas de Estados Unidos

⁴ Con "perfil de educadores" nos referimos a que los llamados a aplicar pertenezcan a la enseñanza Primaria o Secundaria, a que sean profesores o directores, al área del profesor: ciencias, inglés, lenguas, etc.

Una variedad de instituciones educativas de Estados Unidos de Primaria y Secundaria acogen cada año a los becarios educadores que viajan a Estados Unidos y se benefician de la interacción con dichas instituciones.

3.4 Selección de participantes

En mayo de cada año la Comisión Fulbright abre el llamado de postulación al Programa Teacher Exchange. Para aplicar, los participantes completan un formulario on-line con datos personales y algunas preguntas sobre el interés en la beca, metas profesionales y expectativas sobre el intercambio. En agosto/setiembre el Comité de Selección de candidatos realiza entrevistas a todos los participantes que cumplan los requisitos de elegibilidad⁵.

Para presentarse a la entrevista, los participantes deben acudir con la última calificación e informe reciente de Inspección y Dirección, y carta de la Dirección de la institución avalando la postulación del docente.

Finalizada la etapa de entrevistas, el Comité de Selección de candidatos realiza la selección de los postulantes en base a la información presentada en la documentación y al desenvolvimiento de los educadores en las entrevistas. Para realizar la selección de candidatos, el Comité tiene en cuenta un esquema de rúbricas de selección que considera los siguientes ítems: calificaciones, cumplimiento de horas trabajadas, motivación, liderazgo, experiencia previa en Estados Unidos, y capacidad de expandir la experiencia a su alrededor al regreso del intercambio.

En octubre, la Comisión Fulbright informa a los participantes que han sido seleccionados. En octubre-diciembre se desarrolla el Programa de Orientación local.

3.5 Variaciones del programa a lo largo de los años

Desde el comienzo del programa, el perfil de los educadores elegibles para postularse ha variado cada año (ver cuadro adjunto). Por otro lado, desde 2003 a 2013 además de viajar educadores a Estados Unidos, también se invitó a educadores de Estados Unidos a realizar el mismo intercambio visitando instituciones uruguayas. En total, 116 educadores de Estados Unidos participaron del intercambio bajo esta modalidad.

⁵ Ver anexo 7.1.

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PRIMARIA	Maestros			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Directores Primaria	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
	Maestros inglés			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Inspectores Primaria					✓	✓	✓	✓						
	Maestros Programa CEIBAL en Inglés												✓	✓	✓
	Directores Secundaria							✓	✓						
SECUNDARIA	Profesores inglés									✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Profesores articuladores									✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Profesores ciencias														✓
	Profesores matemáticas														✓

3.6 Financiamiento

A lo largo de los años, el Programa ha sido apoyado por un buen número de instituciones: Comisión Fulbright, el Departamento de Estado de Estados Unidos, la Embajada de Estados Unidos en Uruguay, el gobierno uruguayo; y sponsors del ámbito privado como: los embajadores Frank y Kathy Baxter, Plan Ceibal, OCA, Cargill, Sabre, Universidad de Montevideo, Fundación Telefónica, Guyer & Regules, Servimedica, Weyerhaeuser, Indunor, Stephanie Shellman, y Estudio Posadas, Posadas & Vecino. En 2016 el costo total del Programa fue de 414.186 dólares, y el costo total del Programa, desde sus comienzos en 2002 hasta la actualidad, alcanza a 2.065.741 dólares.

4. RESULTADOS DEL PROGRAMA EN 2002-2015

4.1 Metodología

La evaluación del Programa en el período 2002-2015 se realizó a través de una encuesta aplicada a todos los participantes de Teacher Exchange, desde sus inicios hasta la generación 2015⁶. La encuesta se diseñó para obtener una caracterización de la población que ha participado en el intercambio y para poder recoger las experiencias y percepciones de los educadores y así evaluar los logros del Programa. La encuesta se administró de manera on-line y anónima.

4.2 Descripción de los participantes

Desde 2002 hasta 2016, 374 educadores se han beneficiado de participar en Teacher Exchange.

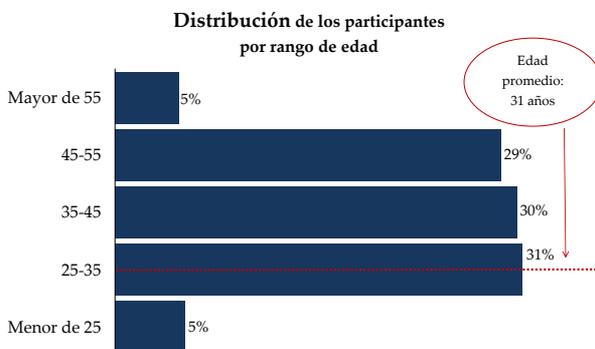


De los 334 educadores que participaron en 2002-2015, se pudo enviar la encuesta a los 292 de los que se tenía un e-mail de contacto. De estos, 250 becarios respondieron la encuesta.

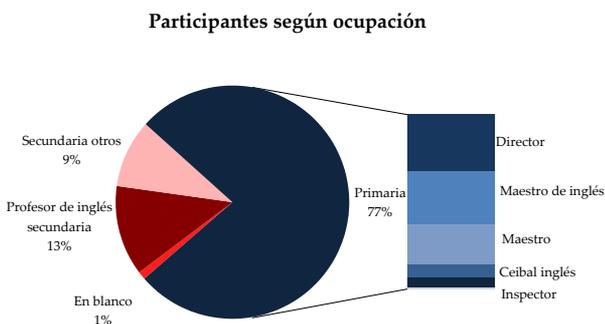
En primer lugar, un 89% de los participantes son mujeres, un ratio similar al que se exhibe en el total de los educadores del país (Mora et al., 2013).

⁶ La generación 2016 no participó de esta encuesta, ya que al momento de su realización todavía no habían realizado el intercambio. En el Anexo 7.2 se presenta la encuesta completa.

En lo que respecta a la edad, el promedio de edad de los educadores es de 31 años. Tal como se aprecia en el gráfico, la distribución de los participantes por rango de edad se presenta de manera homogénea entre los 25 y 55 años.

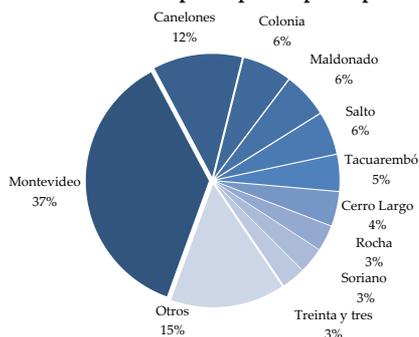


Según el tipo de ocupación de los educadores, el 77% de los encuestados se dedica a la enseñanza en Educación Primaria y dentro de estos, una buena parte son directores (25%) y maestros de inglés (23%) y otra porción significativa son maestros (18%). A su vez, el total de docentes que se dedican a la enseñanza de inglés (tanto en Primaria como en Secundaria), alcanza a casi la mitad del total de los participantes.



Respecto al lugar de origen, aunque Montevideo tiene una sustantiva representación (37%), es importante mencionar que el programa ha procurado apoyar especialmente al Interior del país, donde se destacan los Departamentos de Canelones (12%), Colonia (6%), Maldonado (6%) y Salto (6%).

Distribución de los participantes por departamento

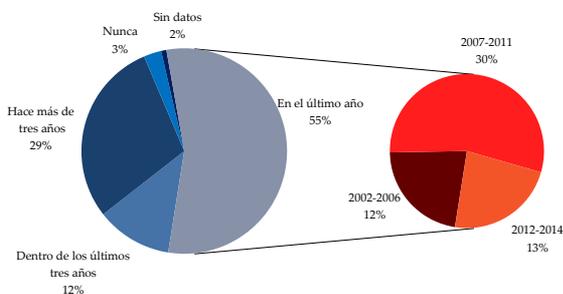


4.3 Cumplimiento de los objetivos del Programa

✓ Mayor integración entre Uruguay y Estados Unidos

En vistas a evaluar la generación de lazos interculturales entre uruguayos y estadounidenses, se preguntó sobre las relaciones que se establecieron durante el intercambio. Más de la mitad de los encuestados mantuvieron contacto dentro del último año con alguna de las personas con las que se vincularon a través del intercambio en Estados Unidos. Un 12% adicional lo hizo en los últimos tres años.

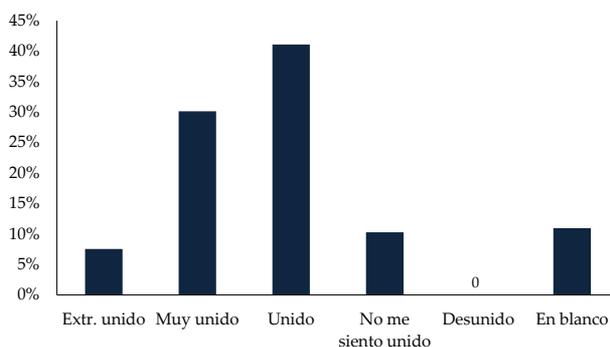
¿Cuándo fue la última vez que tuvo contacto con alguna de las personas con las que se vinculó en Estados Unidos a través del intercambio?



*Excluidos los participantes de 2015

Un resultado muy destacable es que más del 80% de los becarios manifestaron sentirse “unidos” a la cultura estadounidense. Dentro de ellos, un 40% se siente “muy unido” y un 9% expresó estar “extremadamente unido”.

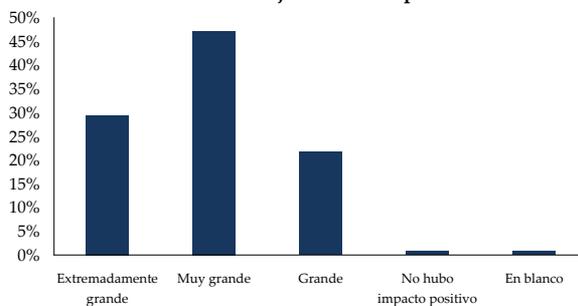
¿Cuán unido se siente a la cultura de Estados Unidos?



✓ Contribuir al desarrollo de la enseñanza en Uruguay

En el momento de evaluar el impacto que el Programa ha generado en los educadores participantes, se destaca el siguiente resultado: un 98% de los participantes consideran que el Programa generó un impacto grande en el ejercicio de su profesión. Dentro de estos, aproximadamente la mitad cuantifican ese impacto como “muy grande” y un 30% de ellos lo ven como “extremadamente grande”.

¿Cuán grande fue el impacto positivo que recibió del intercambio en el ejercicio de su profesión?

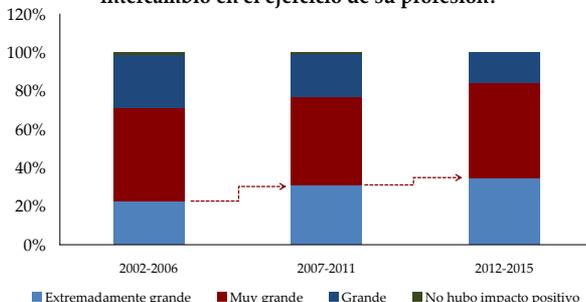


Un análisis de esta variable en los grupos que participaron a lo largo de los años, permite apreciar que el porcentaje de participantes que aprecian el impacto del intercambio como extremadamente grande fue creciendo a lo largo de los años.

Los educadores consideraron que el componente del Programa que mayor aportó a su experiencia fue la visita a una institución educativa. En segundo lugar situaron la posibilidad de alojarse con una familia de Estados Unidos y en tercer lugar el curso de formación que recibieron.

En lo relativo a la percepción del sistema educativo de Estados Unidos, los participantes hicieron un ranking los distintos componentes del sistema según el grado de admiración que les generaron. El factor más admirado por los educadores uruguayos es la disponibilidad de recursos, seguido por la organización de la institución y el aprovechamiento del tiempo de los docentes.

¿Cuán grande fue el impacto positivo que recibió del intercambio en el ejercicio de su profesión?



Ranking de los componentes del programa según el grado de aporte a la propia experiencia*



*En base a la respuesta de un 62% de los encuestados

Ranking según grado de admiración sobre las características del sistema educativo de Estados Unidos



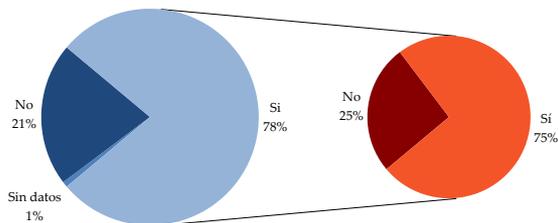
El ranking según la admiración que provocaron los distintos elementos de la cultura estadounidense, muestra que “Aprovechamiento del tiempo y organización personal” es la característica mayormente apreciada por los educadores uruguayos, seguida muy cercanamente por el “Respeto por las reglas de convivencia”. En menor medida, pero con un puesto destacable en el ranking, se ubican “Valoración que se le da al trabajo” y “Amabilidad”.

Ranking según grado de admiración sobre las características de la cultura de Estados Unidos



Finalmente, el 78% de los encuestados se propuso realizar un proyecto de intercambio, y alrededor del 60% del total de los educadores logró ejecutarlo.

**¿Se propuso algún proyecto de intercambio al finalizar el programa?
¿Ejecutó el proyecto de intercambio que se había propuesto?**



5. Evaluación del Programa en 2016

5.1 Metodología

Como complemento al análisis cuantitativo realizado a todos los participantes del Programa, se utilizó una metodología cuasi-experimental para analizar los posibles efectos del Programa en los participantes de 2016.

Esta metodología es muy utilizada en ciencias sociales para cuantificar los efectos de una intervención sobre un grupo de individuos. Para medir los efectos de una intervención en una población, no bastaría con comparar a los sujetos que participan en la intervención, antes y después de su participación. Si se procediera así, se cuantificaría no sólo el efecto de la intervención, sino otros efectos que podrían haber ocurrido en el mismo período –el más evidente es la natural trayectoria creciente o decreciente que experimentarían los individuos por sus propias características. La metodología cuasi-experimental, para aislar el efecto de la intervención de los otros posibles efectos, compara a los sujetos intervenidos (grupo de tratamiento) con un grupo de individuos muy similar en todas sus características, a excepción de haber participado en la intervención (grupo de control). Así, comparando el grupo de tratamiento con el grupo de control, se puede cuantificar el efecto de la intervención, ya que los otros posibles efectos propios de los individuos según sus características, deberían anularse.

En la sección 5.2 se definen las variables que recogen las características de los candidatos antes de la intervención. Según estas variables se definirá un grupo de control que presente características similares al grupo de tratamiento. En el apartado 5.3 se presentan las variables/indicadores en base a los cuales se medirá la evolución de los participantes y del grupo de control, una vez finalizado el período del intercambio.

5.2 Definición del grupo de control

Para la definición del grupo de control (grupo con similares características del que participó en el Programa en 2016) se utilizó la información que todos los candidatos presentaron cuando se abrió el llamado para el intercambio.

Tal como fue mencionado en la sección 3.4, todos los candidatos debían presentar la última evaluación del inspector y del director al momento de aplicar. Además, debían completar un formulario donde se les hacían preguntas sobre sus logros y aspiraciones profesionales. A su vez, en este cuestionario se incluían preguntas específicas sobre la presentación al Programa: los motivos que los habían llevado a presentarse y el modo en que sacarían el máximo provecho del Programa en caso de que fueran seleccionados.

En base a esta información y a la que obtuvieron a través de las entrevistas, el Comité de Selección calificó a los candidatos según 7 principales variables:

- Calificación de los informes
- Motivación
- Inasistencias y licencias especiales
- Impacto al regreso
- Experiencia previa en Estados Unidos
- Liderazgo
- Capacidad de inserción cultural

Finalmente, el Comité seleccionó a 40 candidatos que obtuvieron los niveles más altos en estas 7 variables. En la tabla 1 se muestra una breve descripción de los indicadores considerados y los estadísticos descriptivos (media, mínimo, máximo y desvío estándar) que muestran dichas variables en la muestra⁷.

De los restantes candidatos que se habían presentado, seleccionamos 45 educadores con un puntaje en las variables evaluadas lo más similar posible al grupo de los 40 seleccionados para participar del intercambio en 2016.

⁷ En el análisis no se considera la variable "Capacidad de inserción cultural", ya que dicha variable se puntuaba únicamente en el momento de la entrevista, información a la que no se pudo tener acceso.

Tabla 1

	Descripción	Promedio	SD	Min	Max	# Obs.	Fuente
Calificación de informes	El índice se construye en base a la calificación de los informes del educador. El índice toma valores de 1 a 4, siendo 1 regular y 4 excelente.	3,367	0,7	1	4	79	Informe del inspector y director
Motivación	La variable muestra cuán elocuente y específico es el candidato para expresar los objetivos profesionales y personales que lo impulsan a vivir esta experiencia. El índice toma valores de 1 a 4: cuanto mayor es, mayor la claridad al exponer sus objetivos.	2,566	0,6	1	4	106	Formulario de aplicación
Faltas y licencias especiales	El índice indica el porcentaje de faltas a clases y el número de licencias especiales. El índice varía de 0 a 4. Cuanto mayor es el índice menor el nivel de faltas y de licencias especiales.	3,059	1	0	4	68	Informe del inspector y director
Impacto al regreso	La variable recoge cuán claras son las ideas del docente respecto a cómo difundir la experiencia vivida al regreso del intercambio, de modo que sus alumnos y toda la institución pueda beneficiarse de la experiencia. El índice toma valores de 1 a 4. A mayor valor del índice, mayor la claridad de objetivos.	2,434	0,6	1	4	106	Formulario de aplicación
Experiencia previa en Estados Unidos	Muestra la experiencia previa del educador en Estados Unidos y en capacitaciones fuera del Uruguay. El índice varía de 1 a 4. Cuanto mayor es el índice, menor es la experiencia previa del educador.	3,815	0,4	2	4	108	Formulario de aplicación
Liderazgo	Indica si el candidato ha realizado publicaciones, recibido honores, premios u otras distinciones y si ha participado en proyectos. El índice toma valores de 1 a 4. A mayor valor del índice mayor el número de actividades en las que el educador se ha involucrado.	2,096	0,9	1	4	104	Formulario de aplicación

En la tabla 2 se presentan los puntajes de las variables exhibidos por el grupo de tratamiento (grupo de participantes que participó en el intercambio) y por el grupo de control (grupo de candidatos análogo al de tratamiento).

Tabla 2

	Muestra completa			Grupo de tratamiento			Grupo de control			Dif.
	# Obs.	Promedio	SD	# Obs.	Promedio	SD	# Obs.	Promedio	SD	
Calificación	70	3,3	0,7	24	3,5	0,7	34	3,3	0,6	-0,2
Motivación	96	2,5	0,6	26	2,8	0,5	40	2,3	0,6	-0,5***
Licencias	61	3,0	1,1	20	3,4	0,6	32	3,1	1,0	-0,2
Impacto al regreso	96	2,4	0,6	26	2,8	0,7	40	2,2	0,4	-0,5***
Experiencia previa	97	3,8	0,4	26	3,8	0,5	41	3,8	0,4	0,0
Liderazgo	94	2,1	0,9	25	2,4	0,9	40	2,1	1,0	-0,4
Edad	98	36,4	9,2	27	35,8	8,2	41	36,6	8,4	0,9
Sexo	98	0,9	0,3	27	0,8	0,4	41	0,9	0,3	0,1

Diferencia entre tratamiento y control: * significativamente distinta de cero al 10%; ** significativamente distinta de cero al 5%; *** significativamente distinta de cero al 1%.

SD: Desvío estándar

Dif: Diferencia entre el promedio del grupo de tratamiento y el grupo de control

Tal como se aprecia, y como es esperable (ya que los candidatos seleccionados para viajar deberían ser los mejores de todos los que aplican), aún a pesar de haber buscado a los mejores del grupo de candidatos restante, existen diferencias significativas entre el grupo de tratamiento y el grupo de control seleccionados. En la tabla 2 se muestra que entre el grupo de participantes del Programa y el grupo de control, la diferencia no es significativa en términos de calificaciones, licencias, experiencia previa, liderazgo, edad y sexo. En cambio, sí puede apreciarse que ambos grupos de educadores son significativamente distintos⁸ en las variables que recogen motivación e impacto al regreso. A pesar de esto, es posible continuar con el análisis de los posibles efectos del Programa, teniendo en cuenta estas diferencias.

5.3 Tamaño de la muestra y deserción

La muestra inicial diseñada para este estudio era de 85 educadores: 28 docentes y 12 directores que fueron seleccionados para participar en el Programa y 45 educadores que fueron seleccionados como grupo de control. En el grupo de tratamiento eliminamos dos observaciones que podrían distorsionar los resultados: un director que fue seleccionado y participó del Programa de Orientación en Uruguay pero que finalmente no pudo viajar por razones ajenas al Programa, y un profesor que tenía varios roles diferentes en la institución y que podría afectar a los resultados.

⁸ En estadística, un resultado o efecto es estadísticamente significativo cuando es improbable que haya sido debido al azar. Una "diferencia estadísticamente significativa" significa que hay evidencias estadísticas de que hay una diferencia (no significa que la diferencia sea grande, importante o radicalmente diferente). Cuanto menor sea el nivel de significación, más fuerte será la evidencia de que un hecho no se debe a una mera coincidencia (al azar).

Por otra parte, de los 45 educadores del grupo de control definido, sólo 28 contestaron la evaluación realizada al finalizar el período del intercambio (junio de 2016). Para asegurarnos que se mantiene la validez del análisis, se deben comparar estos dos grupos en base a sus características iniciales, de modo de poder seguir afirmando que el grupo de control es el más similar posible al grupo de tratamiento, dentro de los candidatos existentes.

Tabla 3

	Muestra completa			Grupo de tratamiento			Grupo de control			Dif.
	# Obs.	Promedio	SD	# Obs.	Promedio	SD	# Obs.	Promedio	SD	
Calificación	68	3,3	0,7	23	3,5	0,7	23	3,3	0,6	-0,2
Motivación	94	2,5	0,6	25	2,8	0,6	26	2,3	0,5	-0,5***
Licencias	59	3,0	1,0	19	3,4	0,6	21	3,1	1,0	-0,2
Impacto al regreso	94	2,4	0,6	25	2,8	0,7	26	2,2	0,4	-0,6***
Experiencia previa	95	3,8	0,4	25	3,8	0,5	27	3,8	0,4	0,0
Liderazgo	92	2,1	0,9	24	2,5	0,9	27	2,1	0,9	-0,4
Edad	96	36,4	9,3	26	35,7	8,3	27	37,1	7,8	1,4
Sexo	96	0,9	0,3	26	0,8	0,4	27	0,9	0,3	0,1

Diferencia entre tratamiento y control: * significativamente distinta de cero al 10%; ** significativamente distinta de cero al 5%; *** significativamente distinta de cero al 1%.

SD: Desvío estándar

Dif: Diferencia entre el promedio del grupo de tratamiento y el grupo de control

Tal como se evidencia en la tabla 3⁹, en estos nuevos grupos de tratamiento y de control, sucede lo mismo que con las muestras sin deserción: las características iniciales se mantienen sin diferencias significativas, a diferencia de la motivación y el impacto al regreso. Una vez comprobado esto, podemos continuar con la estrategia metodológica previamente definida.

5.3 Definición de indicadores de desempeño

Para poder detectar las diferencias entre los Participantes del programa después del intercambio y aquellos que no participaron en el mismo, lo primero es definir en base a qué indicadores se compararán ambos grupos.

⁹ A partir de ahora, se presenta la comparación entre tratamiento y control únicamente para profesores –excluyendo los directores– debido a que estos últimos presentan características distintas de los docentes. En el anexo 7.4 se presentan los resultados del análisis incluyendo al grupo de directores.

La definición de estos indicadores se realizó en base a los objetivos que tiene el Programa: mejora de la educación en Uruguay y mayor integración entre Uruguay y Estados Unidos. En la tabla 4 se señalan los indicadores escogidos, describiendo qué mide cada uno y presentando los estadísticos en la muestra total (incluye al grupo de tratamiento y al grupo de control). De cada indicador se muestra el promedio, el mínimo, el máximo y el desvío estándar en la muestra.

Tabla 4

	Descripción	Prom.	SD	Min	Max	# Obs.
Desempeño del educador	Evalúa 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 48. A mayor nivel del índice, mejor desempeño docente.	30,1	8,3	12,0	44,0	51
Autoeficacia docente	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 índice varía de 0 a 240. Cuanto mayor es el índice, mayor el optimismo respecto a la propia percepción de eficacia.	196,3	17,9	149,0	228,0	49
Autorrealización docente	Computa el sentimiento de autorrealización respecto a la profesión docente. El índice tiene un mínimo de 0 y un máximo de 42. A mayor puntaje en el índice, mayor es el sentimiento de autorrealización del educador.	38,0	3,5	29,0	42,0	50
Viajar a Estados Unidos	=1 si la persona ha viajado a Estados Unidos y 0 en caso contrario.	0,6	0,5	0,0	1,0	53
Visitar institución educativa en el extranjero	=1 si la persona ha visitado una institución educativa en el extranjero y 0 en caso contrario.	0,6	0,5	0,0	1,0	53
Visitar una clase en el extranjero	=1 si la persona ha participado en una clase en el extranjero y 0 en caso contrario.	0,6	0,5	0,0	1,0	52
Presentar la cultura uruguaya	=1 si la persona ha tenido la oportunidad de hacer una presentación sobre la cultura uruguaya a un público extranjero y 0 en caso contrario.	0,6	0,5	0,0	1,0	52
Aprecio a Estados Unidos	Indica cuánto la persona aprecia la cultura de Estados Unidos. El índice varía de 1 a 4, siendo 1 nada y 4 mucho.	3,4	0,6	2,0	4,0	53
Admiración de virtudes de cultura americana	=1 si la persona identifica ciertas virtudes de la cultura americana que deberían ser imitadas y 0 en caso contrario.	0,8	0,4	0,0	1,0	53
Viajar al extranjero	=1 si la persona ha viajado al extranjero y 0 en caso contrario.	0,8	0,4	0,0	1,0	53

5.4 Medición de los indicadores de desempeño

La medición de los indicadores señalados en la tabla 3 se realizó mediante un cuestionario administrado a todos los educadores del tratamiento y del control (en el anexo 7.3 se presenta el cuestionario completo). En el presente apartado se justifica la selección de los tests que miden el desempeño docente, la autoeficacia docente y la autorrealización docente.

✓ **Desempeño docente**

Para poder evaluar el desempeño de los educadores docentes se utilizó el formulario de autoevaluación docente diseñado por el Ministerio de Educación de Chile para el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente¹⁰. El mismo se creó en base al Marco para la Buena Enseñanza.

El formulario de autoevaluación pregunta al docente sobre las prácticas utilizadas en 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.

Para el caso de los directores, se utilizó una pauta de evaluación análoga a la anterior, diseñada bajo el Marco para la Buena Dirección. Al igual que los docentes, los directores se autoevalúan en base a las prácticas utilizadas en cuatro ámbitos fundamentales: liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos, gestión del clima organizacional y convivencia.

En la Parte I del Cuestionario administrado a los educadores se incluye esta autoevaluación (ver Anexo).

✓ **Autoeficacia docente**

Muchos estudios han demostrado el sentido de autoeficacia docente puede determinar el desempeño profesional y personal del docente (Bandura, 1990; Woolfolk, 1990; Caprara et al., 2006, Eslami y Fatahi, 2008). Tal como señalan estos trabajos, el sentido de autoeficacia docente afecta no sólo la satisfacción del docente con el trabajo y su motivación, sino también el tipo de ambiente para la enseñanza que ellos propician y los logros que los estudiantes alcanzan. Cuanto más optimista es la percepción que los docentes tienen de sí mismos, mayor el esfuerzo que invierten en enseñar, más altas a las que apuntan y mayor la perseverancia que tienen con los alumnos. Al ver la

¹⁰ La pauta de autoevaluación docente es una de las cuatro herramientas utilizadas por el Sistema de Evaluación. Además de la autoevaluación docente se utiliza: un portafolio del docente, una evaluación de un colega y una evaluación de un supervisor.

importancia que el Programa tiene para la propia percepción de los docentes y cuánto esto influye en el buen desempeño de los alumnos, se decidió incorporar este indicador en la evaluación.

En la Parte II del Cuestionario aplicado a los educadores se incluyó el test de sentido de autoeficacia docente validado al español para los docentes y, en el caso de los directores, el test de sentido de autoeficacia general validado al español.

✓ **Autorrealización docente**

En diversos trabajos se ha demostrado que la autorrealización de los docentes influye de manera significativa en el desempeño de los estudiantes. Johnson et al (2012) muestran que el nivel de satisfacción del docente –determinado principalmente por el ambiente de la institución, el liderazgo del director y el relacionamiento con los colegas– determinan el desarrollo de los logros académicos de los estudiantes. En esta misma línea, Ross y Gray (2006), afirman que los directores marcan el desempeño de los alumnos a través del compromiso que generan en los docentes. De manera similar, Somech y Drach-Zahavy (2000), encuentran una correlación positiva entre autorrealización del docente y el desarrollo de tareas que exceden al cumplimiento básico del docente (tareas bajo la iniciativa personal que buscan el cumplimiento de los objetivos de la institución).

A la luz de estos resultados y previendo que el Programa influye en la autorrealización de los docentes, se incluyó en la Parte III del Cuestionario un test de autorrealización docente.

✓ **Evaluación de la experiencia previa**

En la última sección del Cuestionario se incluyeron algunas preguntas con el fin de evaluar la experiencia previa en el extranjero de los educadores. Las preguntas que se incluyeron fueron: ¿Ha viajado alguna vez fuera de Uruguay?, ¿Ha viajado alguna vez a Estados Unidos?, ¿Ha visitado alguna vez una institución educativa en el extranjero?, ¿Ha visitado alguna clase en alguna institución educativa en el extranjero?, ¿Ha tenido alguna vez la posibilidad de presentar la cultura uruguaya ante un público extranjero?, ¿Cuánto aprecia los Estados Unidos?, ¿Considera que existen virtudes en la cultura americana que deberíamos imitar?

5.5 Evaluación

En el análisis se comparó los niveles de los indicadores de desempeño entre el grupo de tratamiento y el grupo de control mediante análisis multivariante MCO.

Las variables de interés fueron: desempeño del educador, autoeficacia docente, autorrealización docente, viajar a Estados Unidos, visitar institución educativa en el extranjero, visitar una clase en el extranjero, presentar la cultura uruguaya a un público extranjero, aprecio a Estados Unidos, admiración de virtudes de la cultura americana y viajar al extranjero.

Para enfrentar el desbalance inicial entre tratamiento y control en términos de motivación e impacto al regreso, se realizó el análisis controlando por esas características.

5.6 Resultados

En la tabla 5 se muestran las diferencias en los indicadores de desempeño entre grupo de tratamiento y el grupo de control.

Tabla 5

Tal como se muestra en la tabla 5, el grupo de tratamiento exhibe diferencias significativas respecto al grupo de control en todos los indicadores de desempeño a excepción de la autoeficacia docente y la autorrealización docente.

	Grupo de tratamiento			Grupo de control			Dif.
	# Obs.	Promedio	SD	# Obs.	Promedio	SD	
Desempeño del educador	26	33,6	7,5	25	26,4	7,7	-7,1***
Autoeficacia docente	25	198,6	14,6	24	193,9	20,9	-4,7
Autorrealización docente	26	38,3	2,9	24	37,6	4,1	-0,7
Viajar a Estados Unidos	26	1,0	0,0	27	0,3	0,5	-0,7***
Visitar institución educativa en el extranjero	26	1,0	0,0	27	0,1	0,4	-0,9***
Visitar una clase en el extranjero	26	1,0	0,0	26	0,2	0,4	-0,8***
Presentar la cultura uruguaya	26	1,0	0,0	26	0,2	0,4	-0,8***
Aprecio a Estados Unidos	26	3,6	0,6	27	3,2	0,6	-0,4**
Admiración de virtudes de cultura americana	26	1,0	0,2	27	0,7	0,5	-0,3**
Viajar al extranjero	26	1,0	0,0	27	0,7	0,5	-0,3***

Diferencia entre tratamiento y control: * significativamente distinta de cero al 10%;

** significativamente distinta de cero al 5%; *** significativamente distinta de cero al 1%.

En la tabla 6 se presenta la comparación de ambos grupos, teniendo en cuenta sus diferencias en las características iniciales, es decir, controlando por “motivación” e “impacto al regreso”.

Tabla 6

	Desempeño del educador	Viajar a Estados Unidos	Visitar institución educativa en el extranjero	Visitar clase en el extranjero	Presentar cultura uruguaya	Aprecio a Estados Unidos	Admiración virtudes cultura americana	Viajar al extranjero
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Tratamiento	5,130* (1,73)	0,803*** (7,45)	0,820*** (8,09)	0,859*** (8,34)	0,602*** (5,29)	0,474** (2,14)	0,367** (2,66)	0,330** (2,66)
Motivación	3,01 (1,30)	(0,12) (-1,48)	0,06 (0,81)	(0,02) (-0,29)	0,174* (1,95)	(0,03) (-0,16)	0,02 (0,19)	0,01 (0,11)
Impacto al regreso	1,22 (0,60)	0,07 (0,97)	(0,05) (-0,64)	(0,05) (-0,67)	0,06 (0,77)	0,03 (0,20)	(0,12) (-1,24)	(0,05) (-0,59)
# Obs.	44	46	46	45	45	46	46	46

estadísticos *t* en paréntesis
* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

Tal como se observa en la tabla 6, luego de haber participado en el Programa, el grupo de educadores tiene un mejor nivel de desempeño como educador respecto al grupo que no participó (aún luego de considerar las diferencias iniciales de motivación e impacto al regreso). En efecto, el grupo de educadores que participó del intercambio tiene un nivel de desempeño docente 20% superior (5 puntos en el índice utilizado) al grupo de educadores que no participó del Programa.

Además, se aprecia que el grupo de educadores que no participó en el Programa tendría un 18% y un 14% de probabilidad de visitar una institución educativa en el extranjero y de visitar una clase en el extranjero. Esto quiere decir que participar en el Programa se asocia con un incremento de un 82% en la probabilidad de visitar una clase en el extranjero y un incremento de un 86% en la probabilidad de visitar una institución educativa en el extranjero. El incremento asociado al Programa de la probabilidad de viajar a Estados Unidos es de un 80%, el de presentar la cultura uruguaya a un público extranjero de un 60% y el de viajar al extranjero de un 30%.

Tras el intercambio, los becarios del Programa muestran un aumento de 37% en el indicador de virtudes a imitar en la cultura americana, respecto al grupo de educadores que no viajaron.

Si bien los participantes mostraron un incremento significativo en el indicador de aprecio a Estados Unidos respecto al grupo de control luego del viaje, el incremento es

relativamente menor al de los otros indicadores (15% o 0,5 puntos en el índice usado). Esto se debe a que el grupo de educadores que no participó en el Programa ya exhibía un alto nivel de estima a Estados Unidos en ausencia del Programa.

Puede sorprender que el Programa se asocie con un notorio aumento en el indicador de virtudes a imitar y un aumento mucho más moderado en el índice que refleja la estima general a la cultura de Estados Unidos. Pensamos que podría deberse a que en ausencia del intercambio, existe una estima general en los individuos hacia Estados Unidos, no tan lejana de la que exhiben los becarios. En cambio, en el momento de describir las virtudes específicas que se admiran en los americanos, los becarios muestran un conocimiento y propiedad notoriamente superior al de aquellos educadores que no participaron del Programa.

A modo de resumen, cabe destacar que los aumentos estadísticamente significativos en los indicadores mencionados resultan aún más auspiciosos si se tiene en cuenta que el análisis multivariante enfrentó un poder estadístico reducido debido al tamaño de la muestra.

6. Evaluación cualitativa del Programa

Finalmente, se incluyó un enfoque cualitativo, con el fin de presentar una visión más profunda de los logros del Programa. En esta línea, se presentan algunas descripciones de la experiencia vivida, que realizaron los propios participantes del Programa y también la opinión de otros agentes relevantes para el ámbito de la enseñanza, que muestran su percepción de Teacher Exchange.

6.1 Participantes del Programa Teacher Exchange



Mónica María Mazzei Pereira
Directora del Liceo n° 2, Justino Zavala Muniz
Melo, Cerro Largo

“Sin dudas que seleccionar de lo aprendido en los Estados Unidos, para aplicar en nuestra Educación Uruguaya, implica pensar en acciones concretas, que demanden pocos recursos, sobre todo económicos, pero que a su vez resulten de alto impacto en la comunidad educativa.

Es por ello, que al regresar resolvimos priorizar los pasos a adoptar en cuanto a los cambios que deseábamos instrumentar.

Dentro de los objetivos personales claves de éste intercambio, nos marcamos como meta visualizar llaves que nos permitieran abrir, desarrollar, ampliar y resignificar nuestro trabajo desde la Dirección liceal con las familias de nuestros alumnos, para así generar, mayor compromiso por parte de la familia y mayor incidencia de ésta, en la educación de sus hijos.

Encontramos en Heritage, una de las claves que buscábamos, el CENTRO de ATENCIÓN a la FAMILIA (C.A.F).

En un espacio, no muy amplio, ni con exagerada cantidad de mobiliario, una cálida Docente, nos ayudó a visualizar una posible solución. Hoy la valoramos, por la inmensa contribución realizada, su generosidad al momento de compartirla y enriquecedora desde el punto de vista profesional.

Es por ello, que además de permanecer en contacto, con quien originariamente ha impulsado éste proyecto, lo hemos instrumentado en el Liceo N° 2, recibiendo hasta el presente, el asesoramiento y seguimiento de dicha profesora americana.

Es así, como hoy el Centro cuenta con el C.A.F. en esos pequeños espacios, los cuales pueden estar al alcance o resignificarse en cada Centro Educativo, es allí en uno de ellos, donde funciona hoy el Centro de Atención a la Familia.

Su principal objetivo, es facilitarle a las familias de información, contactos, respuestas eficientes, y soluciones a problemáticas cotidianas, a cambio de generar un compromiso entre la familia y el Centro, el cual asegure cumplir con las metas gubernamentales del quinquenio con respecto a la educación de nuestros adolescentes, ellas son: que los alumnos tengan trayectorias educativas que sean continuas, completas y protegidas.

De este modo, el Centro educativo da respuesta a un sin número de necesidades de las familias, que demandan tender redes de contención en distintos organismos estatales y no estatales, de modo tal, que la familia, no descuide, una de sus principales obligaciones, a saber, la educación de sus hij@s.

Hablamos del espacio físico, debemos buscar simultáneamente, aquella persona con especial capital social (al decir de Michael Fullan) que haga posible, el tendido de dicho puente. Es entonces, que los conocimientos adquiridos con respecto al liderazgo, se pusieron en práctica rápidamente. Esa persona debería reunir características tales como: experiencia en el área, tiempo disponible para el desarrollo de la labor, reconocimiento por parte de los alumnos y colegas, como referente institucional, comprometido, con excelente capacidad de diálogo y de mediación con las distintas problemáticas, Ante todos esos requisitos, debemos reconocer, que un buen Director/a que conoce el capital humano (cuerpo docente) con el cual trabaja es capaz de identificar, un líder con éstas características. Pero, como a todo líder se lo debe acompañar en su trayectoria, trabajaron junto a esta nueva figura que supimos crear, otros referentes institucionales ya instalados a saber Profesoras Coordinadoras Pedagógicas, Profesora Referente de Sexualidad, encargado de Becas de la Institución, Profesores Orientadores Bibliográficos, Adscriptas, policía Comunitario.

Los resultados obtenidos hasta el momento, nos alientan a continuar con ésta experiencia, dado que rápidamente familias con alta vulnerabilidad fueron identificadas, captadas por el Centro y atendidas a medida que lo fueron necesitando, sin invadir, sino acompañando y facilitando y por sobre todo, sus hijos están transitando un año escolar, donde día a día superan dificultades, atienden desafíos, se desarrollar y son felices.

Objetivos éstos que el Centro desarrolla cada vez que se abren sus puertas.

Padres, alumnos, docentes, confluyen así en un nuevo espacio, con una mirada integradora y solidaria, donde las respuestas tienen un tiempo de resolución en tiempo real, y que de no poder ser de éste modo, será en el tiempo mínimo que demande buscar la solución.

La Institución ha sabido entonces, posicionarse en la sociedad melense, desde otro ángulo, siendo reconocida, en primer lugar por las familias de nuestros alumnos y también en ámbitos educativos, pero sin duda se ha modificado la visión de la misma también en otros ámbitos estatales, tales como: Mides, Asse, Ministerio del Interior, Intendencia Departamental, ONG's, entre otros.

De éste modo se viene construyendo una malla de protección tal, que no habilitan espacios que hagan dudar, a los estudiantes, acerca de la importancia, de continuar en el proceso educativo, y construir así, una sociedad global más equitativa, justa y solidaria."



María Lucía Rondán Mouco
Docente de educación Primaria en la escuela N°144 "José Garibaldi"
Montevideo

"Soy docente por vocación, porque tengo confianza en el poder de la educación, porque el magisterio es una profesión basada en el cambio, pues, aunque seamos los mismos, yo cambio y mis alumnos lo hacen cuando aprendemos.

Y en ese proceso de aprender nos apropiamos del 20% de lo que escuchamos, del 30% de lo que vemos, del 70% de lo que decimos y del 90% de lo que experimentamos.

La experiencia Fulbright fue una experiencia potente de aprendizaje pues me permitió experimentar, marcando un antes y un después en mi carrera.

Si bien, buscando en el cajón de las vivencias durante el periodo de intercambio en el mes de febrero, vienen a mi mente un sinfín de recuerdos, he de seleccionar uno que considero de alto impacto.

En la actualidad, desarrollo mi actividad docente como maestra de un grupo de 6to año de educación Primaria, en una escuela de contexto socio económico y cultural vulnerable, en un barrio de Montevideo.

Durante mi experiencia en la escuela de Tomahawk, Wisconsin, tuve la oportunidad de establecer vínculos con varios docentes de dicha institución. A pesar de mis dificultades con el inglés, y del nulo español de una de las maestras de segundo grado de la escuela

en Tomahawk, aceptamos el desafío de planificar juntas un proyecto de enseñanza que considerábamos sumamente enriquecedor, tanto para nosotras, como para los estudiantes en EE.UU y para mis alumnos en Uruguay. ‘Tomahawk friend, amigo uruguayo’ es el nombre del proyecto. El mismo, tenía como objetivo tender lazos entre ambas comunidades por medio de la escritura de cartas, donde se narrarán situaciones de la vida cotidiana del lugar donde vivimos y se abrieran interrogantes en torno a aspectos de la otra cultura que los niños querían conocer.

Nuestro propósito fue que los alumnos pudiesen identificar diferencias y similitudes entre ambas sociedades, reconociendo características propias y respetando la diversidad. Es así, que cada uno de los chicos de segundo grado de la escuela de Tomahawk escribió una carta para cada uno de mis estudiantes de sexto grado en Montevideo. Dichas cartas iban acompañadas de fotografías de los estudiantes, fotografías de la escuela y del pueblo, ellas ilustraban aquellas diferencias culturales que se expresaban por escrito.

Mis alumnos sintieron mucha alegría y curiosidad por leer las cartas y mirar aquellas imágenes. En un primer momento consideraron al lenguaje como un obstáculo, sin embargo, juntos pensamos estrategias para poder comprendernos con los niños de Tomahawk. Ayudados por traductores online, diccionarios bilingües y fundamentalmente por la maestra de Ceibal en inglés del grupo, pudimos comprender los mensajes de las cartas y por supuesto también pudimos responderlos.

Como mencioné anteriormente, las cartas que recibieron mis estudiantes tuvieron una devolución. Éstos redactaron mensajes, respondiendo preguntas planteadas por los chicos de Tomahawk y al mismo tiempo formularon nuevas interrogantes que también fueron respondidas en otras cartas que llegaron.

Fue grandioso leer aquellas producciones e identificar en ellas las inquietudes de los niños de allá y de acá ¿cómo es un día normal en tu escuela? ¿A qué juegan en el recreo? ¿Cuánto tiempo dura? ¿Qué cosas comen en tu país? ¿Cómo es vivir en la nieve? ¿Cómo es la navidad en verano? ¿Cuándo son las vacaciones de verano? ¿Qué te gustaría ser cuando seas grande? Entre otras.

De esta manera, poco a poco se fueron conociendo y fueron descubriendo que a pesar de la distancia, a pesar de que viven en diferentes países, usan nombres muy distintos y hablan un distinto lenguaje, tienen intereses similares y disfrutaban de las mismas cosas ‘lo que más me gusta de la escuela es el recreo’, ‘...es ver a mis amigos’, ‘...es la clase de gimnasia’, ‘...es que la maestra me enseña muchas cosas nuevas’.

Esta experiencia que vivimos alumnos y docentes nos permitió comprender y conocer culturas distintas, sentirnos más cerca y descubrir que en otros lugares del mundo viven personas que sienten, viven y sueñan como lo hacemos nosotros”.



Dahiana Belén Pereira Sum

Docente de inglés en Liceo N°5, Escuela Técnica e Instituto de Formación Docente

Tacuarembó

“Hasta que por fin me decidí! ¿Expectativas? muchas, ¿preguntas? muchas más, ¿miedos? claro que sí.

El programa Teacher Exchange llegó a mi vida cargado de todo eso. ¿Me perdería la oportunidad de “conocer el mundo” por miedo a lo desconocido?, claro que no. Fue así que por primera vez me decidí a solicitar la beca, completé los formularios correspondientes, investigué sobre lo que ella significaba, me llamaron para la entrevista y quedé, ¡quedé!. Así de simple y desafiante a la vez.

¿Cuáles son sus objetivos?, me preguntaron el día de la entrevista. ¡Uy! Por dónde empezar... ¿viajar a EEUU? siempre lo había soñado. ¿Utilizar el idioma que por mucho tiempo estudié? ¡Qué oportunidad! ¿Conocer una institución educativa americana? ¡Gran idea! Sin embargo, solamente eso no me llenaba por completo. ¿Qué podría lograr deseando cosas sólo para mí? Es por esto que mi gran objetivo sería compartir la experiencia Fulbright con mis alumnos.

Éramos 40 docentes uruguayos en la inmensidad de aquel país tan atractivo y avasallante. Pero esa inmensidad casi no se hizo sentir. Estábamos como en casa. Conocimos personas formidables, visitamos lugares increíbles, aprendimos de los mejores profesionales de la educación, tomamos los ejemplos más fructíferos, compartimos nuestra cultura y nos abrimos a una diferente, convivimos con familias que nos ofrecieron sus cálidos hogares, interactuamos con colegas y aprendimos a conocernos un poquito más a nosotros mismos. A valorar a nuestro “paisito”, abrir la mente a lo nuevo, demostrar que si bien estamos un tanto lejos de la tentadora realidad educativa americana, también vamos por buen camino de ser mejores por nosotros mismos. ¿Qué más se puede pedir?

Con mi principal objetivo en mente, acercar a mis alumnos a un mundo diferente y algo similar a la vez, escribimos cartas de presentación. 30 alumnos de cuarto año del Liceo Departamental de la ciudad de Tacuarembó, plasmaron en algunas líneas sus deseos de

conocer amigos nuevos. Estas cartas fueron acompañadas de fotos muy significativas para ellos, sus amigos, familia, gustos, lugares, etc. Después de más de 8 mil kilómetros, llegaron a las manos de alumnos del colegio Oak Hall en Gainesville, Florida. Las señoras Karow y Serrano, la primera de ellas anfitriona y docentes de español de la institución, nos esperaban con muchas más cartas y lindas fotos. Cabe destacar que en este intercambio, las lenguas no fueron obstáculos de comunicación. Ambos grupos practicaron los dos idiomas. Además, más allá de un ida y vuelta de cartas y fotos, dos comunidades se conocieron. ¿Encontraron diferencias entre sí? Por supuesto, pero las similitudes se hicieron aún más notorias y fuertes. Compartieron gustos en comida, música, películas, actividades, grupos de amigos y familia, instituciones educativas, valores y más. Aquí, la distancia se hizo muy pequeña. ¡Objetivo cumplido!

Con la motivación de semejante éxito, algo más se podía hacer, y lo hicimos. Gracias a las redes sociales y a las facilidades aportadas por la tecnología, alumnos de tercer año del Liceo 5 de la ciudad se comunicaron con alumnos americanos vía Skype. Y allí estaban los protagonistas, cara a cara. ¡Qué lindo fue practicar inglés con hablantes nativos en un contexto real y agradable! También nos sentimos de cierta forma útiles ya que los chicos practicaron el español con nosotros.

Conversamos sobre temas de interés por varias semanas. Ambos grupos de alumnos bailaron, cantaron, intercambiaron direcciones de Facebook e Instagram y por sobre todas las cosas aprendieron los unos de los otros sin darse cuenta. Hoy, el receso de verano para ellos llegó. Las promesas y ganas de volver a encontrarnos siguen intactas. Es por todo esto, que esta experiencia es sólo la primer parte de un gran “película”, esta historia continuará”.



Nathalia Leticia Weigle Sánchez
Profesora de Matemática en el Liceo N°5
Maldonado

“Mi nombre es Nathalia Weigle soy profesora de matemática y por una acto fortuito a mi entender en el año 2015-2016 viví una experiencia extraordinaria. Mi vida que giraba simplemente en la rutina de mis tres trabajos y mi hogar se vio conmovida el día que recibí una llamada telefónica de Fulbright felicitándome por haber sido seleccionado por la beca “Teacher Exchange”.

La primera semana del intercambio asistimos a una intensa agenda de diferentes cursos en Wasghinton D.C. sobre “Mejores prácticas docentes” con un amplio abanico de temas de actualidad (“Aprendizaje cooperativo”, “ Instrucción diferenciada”,

“Planificación de clases”, “Rendimiento del alumno”, “Supervisión clínica y evaluación docente”, etc.). Si bien en estas intensas jornadas de formación profesional en American Councils me aportaron herramientas que estoy aplicando en mi práctica diaria de aula y me hizo reflexionar sobre muchos puntos de la misma, son las que indirectamente me otorgaron la principal idea para la experiencia que quiero compartir. Mi práctica se ve subdividida en diferentes intereses personales y profesionales, por un lado trabajo en Ciclo básico que me permite la libertad de probar, innovar y divertirme con diferentes metodologías didácticas, intentando enseñar a mis alumnos según sus necesidades. En Bachillerato el compromiso es más complejo, pretendo desarrollar la autonomía de mis alumnos; el trabajo de aula gira en torno a diferentes proyectos e investigaciones aprendiendo con ellos muchas aplicaciones de mi asignatura por las características de las Escuelas Técnicas, pero el círculo se completa en formación docente, ya que con mis alumnos analizo la práctica docente para mejorarla y no simplemente doy clase, reflexiono sobre ella, que es una pata no menos importante en nuestra labor docente y de la que no siempre tenemos la posibilidad de hacer por nuestra intensa labor diaria. Luego de la semana de cursos en Washington DC, convivimos con una familia y asistimos a diferentes escuelas (Primarias, de educación Media y Bachillerato), en esta instancia lo que mayormente me impactó fue la importancia de una educación de calidad para todos, con la aplicación permanente de diversos recursos en ciencias (tecnología, materiales didácticos, desarrollo de materiales con gran impacto visual del aprendizaje, salones personalizados, etc.). Otra arista que me impresionó fue la formación y la “Educación Global” de los estudiantes para este “nuevo mundo”, alumnos autónomos que se adaptan a diferentes razas, religiones y culturas. Además del firme sentido de pertenencia a las instituciones por parte de docentes y alumnos. Esto implicó que me detuviera en pensar que puedo aplicar en Uruguay, en Maldonado, en mi aula para mejorar la calidad de educación de mis estudiantes, si llevo al aula de ciclo básico o bachillerato algunas ideas voy a llegar a unos cuantos alumnos a “mis alumnos” pero si mis ideas las llevo a formación docente las voy a transportar a mis alumnos que tienen alumnos y mi alcance va ser más poderoso y de mayor extensión. En tercer año de formación docente de Magisterio, los alumnos tienen un taller de matemática denominado “Taller de profundización teórica y apoyo a la práctica docente en Matemática” con 30 horas de dedicación en un semestre, para aprobar el taller los alumnos no deben superar el límite reglamentario de inasistencias y deben entregar un proyecto final que aplique todas las técnicas y conceptos trabajados en el mismo. Esta asignatura me permite una cierta libertad de currículo y si bien el programa insiste en el abordaje de algunos temas trabajados en Matemática I y II de los años previos de la profesión es el cierre de la asignatura en esta carrera.

Este año decidí incorporar y perfeccionar la idea que tímidamente había iniciado en el año anterior “Elaboración de juegos para el aula” considerando este cómo el proyecto final. Desde mi experiencia observé que el juego en el aula implica a partir de la perspectiva docente la inclusión y desarrollo de una estrategia facilitadora del conocimiento matemático, desde el enfoque para el alumno observamos la utilidad del juego como estrategia motivadora de aprendizaje para el estudiante, ya que debían hacer una planificación diaria que incluyera la adecuación del diseño de un juego para el tema que les había salido sorteado. Esta propuesta se realiza en equipos (“Trabajo cooperativo”) que no tengan más de tres alumnos y los temas pueden ser (número, proporcionalidad y porcentaje, probabilidad y estadística, geometría en el plano, geometría en el espacio, temas transversales del programa de Primaria). Aquí utilizo las técnicas de planificación (Smart) y de evaluación (Rúbricas) aprendidas en los cursos de EEUU. Pero la idea original es crear materiales didácticos de calidad y motivadores para la clase. Pienso que es imposible que nosotros los docentes uruguayos podamos acceder al material didáctico que pude apreciar en las diferentes Escuelas en EEUU, por un tema de presupuesto, pero si podemos lograr un banco de juegos con material reciclado en su mayoría para intercambiar y avanzar en la calidad del aprendizaje de nuestros estudiantes fabricado por nosotros mismos. Despertar el gusto de la fabricación de estos materiales para que jueguen con sus alumnos y al mismo tiempo aprendan matemática los enseñantes y sus estudiantes no es poco.

Objetivos del proyecto:

- Fomentar la profesionalización docente a través de la reflexión del trabajo en aula.
- Centrar y aplicar el juego y la construcción de materiales didácticos como estrategias para lograr diferentes formas de aprender y enseñar matemática.

Desarrollo “Así trabajamos”:

El planteo a los alumnos de magisterio es el siguiente, la entrega de un proyecto final que contenga:

- Un **informe escrito** con (Introducción, fundamentación, proceso de fabricación del juego, desarrollo, objetivos, reglas y variantes, planificación diaria de aula donde se aplique el juego, reflexión de la labor en el taller, bibliografía y anexos).
- **Juego y póster** explicativo de las reglas y objetivos del mismo para lograr una exposición abierta a todo público.

- **Defensa oral** presentación del informe teórico y la aplicabilidad del proyecto en el aula al cuestionamiento del equipo docente que los evalúa.

Para ir cumpliendo con los objetivos y el cronograma inicial de entrega, en el transcurso del taller se van haciendo evaluaciones parciales (del proceso) y se le pide a la alumno que re-planifique diversos puntos de integración y organización del trabajo tanto en la fundamentación como en la utilidad de los materiales, en instancias previas, para lograr con éxito buenas estrategias de acción que permitan buenos resultados y reflexiones con aportes de relevancia.

En la primera etapa los alumnos en el desarrollo del taller junto a la profesora trabajan sobre los diferentes temas antes mencionados, luego iniciaron una investigación bibliográfica basada en sus preferencias y el tema sorteado, buscan material disponible lo que se denomina un mapeo de autores sobre el tema y de cómo realizar la investigación en diferentes fuentes (Internet, libros, etc...) sobre la fundamentación matemática, de didáctica y desde la psicología además del programa de Primaria. Luego guiados por la profesora recabaron información y entregan informes sobre el avance de la fundamentación y desarrollo de las diferentes síntesis profundizando en la aplicación en el aula de los juegos didácticos.

Luego seleccionan un juego que puede ser a partir de uno ya creado (siempre se debe adaptar a su situación real de aula) o puede ser una idea original y en ambos casos se programa una planificación diaria para el desarrollo de los objetivos planteados inicialmente. Seguidamente se plantea la presentación y discusión con los compañeros en clase las ventajas y desventajas de sus elecciones, se realiza una preselección de información y se realiza la tarea práctica de elaboración del juego. De tener la posibilidad se puede coordinar con las maestras adscriptoras y se les permite la utilización de esta actividad como parte del proceso de evaluación del material (por ejemplo, ¿los alumnos se entusiasmaron al usarlo en la clase?, ¿es de materiales resistentes?, ¿se adapta al curso?, ¿se logran los objetivos planteados?, ¿permite al futuro docente trabajar más cómodamente en actividades de equipo con sus alumnos?, se interrogan las implicaciones prácticas, de valor teórico, de utilidad metodológica y viabilidad). También llegando al final y para apropiarse del trabajo es parte de la consigna inventar un nombre al juego planteado en el proyecto.

Finalmente, la última clase del taller se realiza una exposición en el salón de acto donde cada equipo expone su proyecto defendiendo su propuesta de forma oral, una pareja de docentes de la institución incluyendo la profesora del curso plantean una serie de preguntas a cada equipo sobre el fundamento de sus propósitos con el juego planteado.

Evaluación: Si bien para el éxito de cualquier proyecto, obedece al compromiso de cada uno de sus miembros en el cumplimiento de las tareas asignadas y en los tiempos determinados, así como en la calidad del aporte. Para evaluar esta instancia otro docente de la institución en conjunto con la docente del taller toma en cuenta la siguiente rúbrica.

INFORME ESCRITO			
Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Contiene 4 o 5 errores gramaticales, de puntuación y ortografía.	Contiene 2 o 3 errores gramaticales, de puntuación y ortografía.	Respeto las reglas gramaticales, ortográficas y de puntuación	Respeto las reglas gramaticales, ortográficas y de puntuación
Utiliza lenguaje que carece de claridad.	Utiliza lenguaje que carece de claridad.	Utiliza lenguaje claro y preciso; las oraciones son consistentes y de estructura variada.	Utiliza lenguaje claro y preciso; las oraciones son consistentes y de estructura variada.
No hace referencia a las fuentes de información.	No hace referencia a las fuentes de información.	Cumple básicamente con todos los puntos planteados en el informe.	Cumple exitosamente con todos los puntos planteados en el informe.
No cumple con todos los puntos planteados para el informe.	No cumple con todos los puntos planteados para el informe.	Hace referencia a las fuentes de información y obtiene reflexiones y aportes para la mejorar su práctica.	Hace referencia a las fuentes de información y obtiene reflexiones oportunas y de aportes importantes para la mejora de su praxis.
No entrega avance del proyecto según el cronograma establecido.	No entrega completo avance del proyecto según el cronograma establecido		

JUEGO Y PÓSTER			
Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
El póster contiene poca o ninguna claridad de la información del juego o sus objetivos y reglas. El material de fabricación no es adecuado, la propuesta no es creativa ni está adaptado a la situación de aula ni al nivel del alumnado.	El póster contiene poca claridad de la información del juego o sus objetivos y reglas. El material de fabricación es adecuada, pero la propuesta no es del todo creativa ni está adaptado a la situación de aula ni al nivel del alumnado.	El póster contiene claridad de la información del juego o sus objetivos y reglas. El material de fabricación es adecuado, la propuesta puede ser creativa con errores en la adaptación a la situación de aula o al nivel del alumnado.	El póster contiene información clara del juego y sus objetivos y reglas. Los material de fabricación son adecuado, plantean una propuesta muy creativa y adaptada a la situación de aula y al nivel del alumnado.

DEFENSA ORAL			
Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Demuestra poca comprensión del juego.	Comprende parcialmente los conceptos.	Comprende los conceptos de la fundamentación.	Demuestra total comprensión del tema.
Omite las partes fundamentales del concepto matemático a desarrollar.	Identifica algún elemento importante	Aborda algunos conceptos involucrados.	Comprenden y explican claramente los conceptos involucrados.
Ofrece información confusa que contiene errores sobre el tema.	Ofrece información incompleta.	Plantea los elementos importantes y resuelve con solvencia las situaciones planteadas por los docentes.	Identifica y fundamenta todos los elementos importantes en la elaboración del juego.
Presenta concepciones erróneas y utiliza mal los términos matemáticos	Refleja un poco de confusión.	Ofrece información ya analizada en la clase.	Ofrece información adicional y pertinente.
	Argumenta sin conocer el juego y no logra vincular las ideas principales.	Aporta buenos elementos de defensa.	Argumenta y responde las preguntas planteadas por los docentes vinculando las ideas principales.
			Analiza y relaciona los conceptos involucrados.

Resultados obtenidos:

El 100% de los alumnos que participaron (no dejaron de asistir) y entregaron el proyecto aprobaron, pero mejor aún la mayoría de los resultados son mejores que una calificación aceptable, la totalidad logra un puntaje en la categoría de la excelencia. Generalmente los alumnos llevan a su clase de aula la propuesta del proyecto. Se establece con éxito una parte fundamental del proyecto la divulgación y la sociabilización del conocimiento y se difunde entre pares otros futuros docentes, docentes actuales que prestan sus clases para la práctica y llega a los alumnos con las innovadoras estrategias de juegos didácticos únicos y originales adaptados a las necesidades de sus alumnos específicamente”.



Alejandro Sebastián Negro Perdomo
Profesor de Química
Liceo Pando N°2 y UTU
Canelones



Raúl Antonio Britos Viotti
Profesor de Química
Liceo Pando N°2
Canelones



Laura Analía Otte Morales
Profesora de Química
Liceo Pando N°2
Canelones

Proyecto: Las inteligencias múltiples, un desafío para el proceso de enseñanza y aprendizaje de la química.

Introducción:

“Los profesores de ciencias, en particular los de química, solemos ser muy tradicionales en la forma de presentar, desarrollar y evaluar los contenidos propios de la asignatura. Recurrimos generalmente a estrategias donde el estudiante debe realizar ejercicios, problemas y repetir conceptos teóricos. De esta manera se ven favorecidos los educandos que manejan las inteligencias lingüístico-verbal y lógico-matemático, desestimando las otras.

Es de esta inquietud que surge este proyecto colectivo entre los profesores de química Raúl Britos, Analía Otte y Alejandro Negro; todos participantes del programa Teacher Exchange. Este intercambio nos motivó a realizar cambios en nuestra labor docente aplicando tanto lo aprendido en la experiencia en las instituciones educativas visitadas en EEUU como lo asimilado en los cursos de formación brindados tanto por la Universidad UTPA, Texas y American Council, Washington D.C.

Destacamos herramientas de gran utilidad como el uso de rúbricas, la importancia de lo visual, los juegos como instrumento didáctico, el trabajo por desafíos, la aplicación de la Teoría de las Inteligencias Múltiples, etc.

La actividad presentada es una de las que integra este proyecto.”

Objetivo general:

Incorporar actividades pensadas desde las inteligencias múltiples en la presentación y desarrollo y evaluación de contenidos tradicionalmente trabajados sólo desde la inteligencia lógico-matemática y lingüístico-verbal.

Alejandro Sebastián Negro Perdomo

“Estados de agregación de la materia y teoría cinético corpuscular (1ero Bachillerato)

Objetivos

1. Diferenciar macroscópicamente algo sólido, líquido y gaseoso
2. Comparar las características ultramicroscópicas de un sólido, un líquido y un gas
3. Relacionar las características ultramicroscópicas de un sólido, un líquido y un gas.
4. Fomentar la retroalimentación y coevaluación grupal.

Prerrequisitos

1. Modelo discontinuo de la materia.
2. Concepto de macroscópico y ultramicroscópico.

Recursos

- Marcadores.
- Papel de afiche reciclado.
- Evaluación individual.

Desarrollo

1. Se divide al grupo en 3 subgrupos de forma homogénea en género.
2. A través de un sorteo se le asigna un estado de agregación de la materia a cada grupo.
3. Se le solicita a cada grupo realicen una lista de las características que vean a simple vista sobre el estado de agregación que les tocó y que distingan cuál es la que lo distingue más del resto de los estados.
4. A partir de la lista deben elaborar una representación corporal, con ruidos, de cómo sería el estado que les fue asignado, desde el punto de vista ultramicroscópico y como se transformaría en otro estado.

Análisis de la actividad desde las inteligencias múltiples:

INTELIGENCIA TRABAJADA	RECURSOS UTILIZADOS
Visual Espacial	Elaboración del afiche
Musical - Cinético corporal	Representación corporal del estado de agregación
Interpersonal - Intrapersonal	Trabajo colaborativo en equipo
Lógico - matemática	Evaluación de opción múltiple
Verbal Lingüística	Elaboración de la lista de características
Naturalista	Utilización de papel de afiche reciclado

Evaluación:

Rúbrica entre pares (escala 1 a 12)			
Criterios / Desempeño	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Actitud en el equipo			
Actitud ante la propuesta			
Contribución individual al trabajo			
Colaboración con el trabajo			
Fue responsable			
Cumple con el tiempo estipulado			
Ocupó bien su rol			
Puntaje final			

Rúbrica para docente (escala 1 a 12)			
Criterios / Desempeño	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Elaboración de la lista de características			
Representación corporal			
Elaboración del afiche			
Análisis de diferencias del papel			
Evaluación múltiple opción.			
Relacionamiento grupal			
Trabajo en equipo.			
Nota final			

Resultados

Sin lugar a dudas hubo un antes un y después de aplicar esta experiencia. Los alumnos descubrieron cosas maravillosas que no conocían de ellos mismos, aumentando su autoestima y potencial. Descubrieron nuevas formas de aprender. La competencia pasó a un segundo plano, en donde lo importante es saber aplicar cosas en la vida. Conjugar todas las inteligencias fue una prueba hacia ellos, de que todos pueden aprender, y que existen recursos para resolver problemas, así como personas con diferentes estilos de aprender.

Los resultados de la evaluación múltiple opción evidenciaron una apropiación de contenidos en un 97%, lo cual refleja que la experiencia es exitosa tanto en método de desarrollo como evaluación”.

Raúl Antonio Britos Viotti

“Prueba especial semestral 2º año de bachillerato opción ciencias biológicas y diversificación científica.

Temas a evaluar: Estructura atómica, Tabla periódica, Enlaces químicos, Fuerzas interparticulares, Estado sólido y Estado gaseoso

Introducción

La actividad curricular de 2º de Bachillerato opción Ciencias Biológicas y diversificación científica propone realizar dos evaluaciones, una entre los meses de Junio-Julio y las dos últimas semanas de noviembre.

En la primera evaluación la explicaremos a continuación y la segunda evaluación será en el trabajo por proyectos.

La nota final será el promedio de tres evaluaciones que se realizará para la prueba especial semestral.

En primera instancia los educandos eligen la fecha de realización de la prueba escrita dentro de los quince días anteriores a vacaciones de Julio y quince días después.

La prueba escrita donde se evalúa las inteligencias relacionadas con lo lógico matemático y lingüístico será de carácter individual en 90 minutos de clase.

Las otras dos evaluaciones, se realizarán en equipos de hasta tres integrantes y podrán entregar el material elaborado hasta el Lunes 11/07.

Objetivos generales:

- Evaluar a nuestros educandos involucrando todas las inteligencias múltiples.
- Evaluar utilizando Rúbricas.

Desarrollo

Elaboración grupal de un modelo en 3D de la estructura de los siguientes sólidos:

Los educandos trabajarán en grupos donde deben realizar un modelo que represente diferentes estructura de las celdas unidad en el estado sólido.

En el curso se trabajó con el concepto de celda unidad, el concepto de cristal y la importancia del estudio de los cristales.

En la semana del 13/06 se sorteó entre los integrantes del equipo de trabajo, diferentes sólidos cristalinos vistos en el curso teórico, donde ellos deberán ser capaces de elaborar un modelo en 3D de la celda unidad del Cristal.

Se realizará con material adecuado (no endeble), de tal modo que su peso puede ser soportado por una tanza de plástico y que quede perfectamente armado y fijo.

Deberán representarse de algún modo los enlaces o las fuerzas interparticulares que mantienen juntas a las partículas.

Elaboración grupal de un material audiovisual

Se deberá crear en forma grupal un material audiovisual (que incluya música y baile) relativo a algunos de los temas tratados en el curso y su relación con el medio ambiente. El tema será libremente elegido por los educandos.

La duración del material audiovisual debe ser de tres minutos como máximo 3 minutos, donde se explique en forma simple el concepto que deseen explicar y trabajar con sus compañeros.

Se entregará como máximo el día lunes 10/7 en un CD con los nombres de los integrantes del grupo y a qué grupo pertenecen.

INTELIGENCIA TRABAJADA	RECURSOS UTILIZADOS
Visual Espacial	Elaboración grupal de un modelo en 3D
Musical Naturalista Cinético corporal	Creación grupal de un material audiovisual (que incluya música y baile) relativo a algunos de los temas tratados en el curso y su relación con el ambiente.
Interpersonal - Intrapersonal	Trabajo en equipo
Lógico matemática Verbal Lingüística	Prueba escrita

		Bueno	Satisfactorio	Aceptable	Insuficiente
MODELO	Estructura desde el punto de vista químico	Cumple con todas las pautas: -Ángulo de enlace correcto. -Disposición correcta de las partículas en el - Representa los enlaces de alta -Representa los enlaces de baja	Cumple con la mayoría de las pautas.	Cumple parcialmente con las pautas.	No cumple con las pautas dadas
	Atención a pautas dadas por el docente	-Se utiliza material de alta resistencia. - Material bien colado y con su respectivo sistema	-Se utiliza material de material de - Material mal colado	Utiliza material adecuado pero de baja resistencia	Utiliza material inadecuado
	Responsabilidad	-Entregado a tiempo		-No entregado a tiempo pero con autorización del docente	-No entregado a tiempo
	Trabajo colaborativo	-Trabajan en forma grupal	Trabajan de forma cooperativa	Participan la mayoría de los integrantes del grupo.	No participan todos los integrantes del grupo.

Resultados

Este cambio de trabajar los contenidos conceptuales en clase, así como la forma de evaluación resultó muy motivador para mis educandos, y favoreció el proceso de enseñanza aprendizaje. Se obtuvieron resultados óptimos donde el 96% de los alumnos alcanzaron la suficiencia.

Si solo se hubiera evaluado con una prueba escrita “tradicional” muchos alumnos que manejan otras inteligencias no podrían haberse destacado y los resultados de la evaluación hubieran sido otros.

Por lo tanto incluir la teoría de las inteligencias múltiples en nuestra práctica educativa ha sido muy exitosa, motivadora y desafiante”.

Laura Analía Otte Morales

“DESAFÍO: Bebidas hidratantes, Limpiavidrios y Perfumes

Tema: Soluciones

Curso posible: 1° de Bachillerato

Objetivos generales:

Incorporar una actividad pensada desde las inteligencias múltiples en formato de Desafío como disparador del tema.

Objetivos específicos:

Al finalizar esta actividad los estudiantes serán capaces de:

- Reconocer una solución y vincular con la vida cotidiana
- Preparar una solución con determinada concentración
- Expresar la concentración de una solución

Desarrollo:

La actividad se realiza en grupo, a cada grupo se le entrega uno de los desafíos con la consigna de trabajo. El trabajo se realiza en el domicilio, se dispone de 1 semana de tiempo de preparación y la presentación se hace en clase disponiendo de 15 minutos cada grupo. Cada grupo será evaluado por el docente y por sus compañeros utilizando Rúbricas.

DESAFIO I: BEBIDAS HIDRATANTES

Este desafío consiste en que tú y tu equipo preparen una bebida que sea hidratante utilizando algún ingrediente natural y la presenten a sus compañeros.

En la presentación deben comunicar para qué sirve este tipo de bebidas, en qué situaciones cotidianas sería bueno consumirlas, cómo la hicieron, cuál es su composición cuantificada y concentración, porque las bebidas hidratantes se pueden clasificar como soluciones. Además deben presentar el producto con un nombre comercial y una propaganda cantada donde se muestren las propiedades del producto.

DESAFIO II: PERFUMES

Este desafío consiste en que tú y tu equipo preparen un perfume casero utilizando algún ingrediente natural y lo presenten a sus compañeros.

En la presentación deben comunicar cómo hicieron el perfume, cuál es su composición cuantificada y concentración, qué tipo de perfume es el que prepararon, qué otros tipos de perfumes existen, porque los perfumes se pueden clasificar como soluciones. Además deben presentar el producto con un nombre comercial y una propaganda cantada donde se muestren las propiedades del producto.

DESAFIO III: SOLUCIONES LIMPIAVIDRIOS

Este desafío consiste en que tú y tu equipo preparen una solución limpiavidrios casera utilizando algún ingrediente natural y lo presenten a sus compañeros.

En la presentación deben comunicar cómo hicieron el limpiador, cuál es su composición cuantificada y concentración, tipos de soluciones limpiavidrios y porqué los limpiavidrios se pueden clasificar como soluciones. Además deben presentar el producto con un nombre comercial y una propaganda cantada donde se muestren las propiedades del producto.

Evaluación: Rubrica de Evaluación (cada ítem se evalúa del 1 al 12)

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Presentan la información completa				
Cálculos son correctos				
Presentación oral amena y fluida				
Producto solicitado				
Marca y propaganda				
Trabaja todo el equipo				
Evaluación de los compañeros				
Nota final				

Análisis de la actividad desde las Inteligencias Múltiples:

INTELIGENCIA TRABAJADA	RECURSOS UTILIZADOS
Visual Espacial	Elaboración de un producto (bebida, perfume o limpiavidrio)
Musical Cinético corporal	Presentar el producto con un nombre comercial y una
Interpersonal - Intrapersonal	Trabajo colaborativo en equipo
Lógico matemática	Expresión de la composición cuantificada y de la concentración
Verbal Lingüística	Exposición oral
Naturalista	Utilizando algún ingrediente natural

Resultados de esta actividad:

Esta actividad fue aplicada en actividad en el 2015 y 2016.

El formato de Desafío resulta muy motivador para los estudiantes pues los reta a investigar, vincular la información con lo cotidiano, realizar un producto, presentarlo a sus compañeros y trabajar colaborativamente. Los estudiantes obtienen resultados en su mayoría en el nivel satisfactorio o superior”.



Rosa Santesteban

Profesora de Inglés
Escuela N°364
Montevideo

“El proyecto “SchoolNews” consiste en un boletín informativo escolar de un centro educativo, el mismo tendrá ciertas características como tipo de anuncios y formato.

En cada boletín se incluye información propia del centro escolar, información del barrio, entorno, personajes famosos del lugar, costumbres, hábitos, etc.

También incluirá un espacio lúdico, juegos, sopa de letras, crucigramas, buscar diferencias; y un espacio para un pensamiento o frase para reflexionar.

Se podrá trabajar distintos enfoques de la lengua meta al incorporar tiempos gramaticales, vocabulario, expresiones, así como imágenes y reflexiones para trabajar en clase.

Se trabajará dos boletines al año uno en junio y otro en noviembre. Cada docente creará un boletín informativo de su centro escolar el cual compartirá con los demás docentes participantes del proyecto en Montevideo y con docentes en Chicago EEUU.

Objetivos:

Fomentar el intercambio educativo entre todos los Consejos, CEIP, CETP-UTU, CES, de esta forma intercambiar ideas y mostrar lo que se trabaja en cada escuela o liceo.

Beneficiarse del intercambio cultural con la escuela participante del proyecto Fulbright en Chicago, Illinois. (Nathanael Greene Elementary School)

Estimular el aprendizaje mediante formatos lúdicos, coloridos con imágenes y de actualidad.

Facilitar la práctica docente al contar con hojas de trabajo para utilizar en diferentes temas como la enseñanza de vocabulario, tiempos verbales, etc.

Invitar a la reflexión mediante pensamientos o frases famosas, donde los alumnos expongan sus ideas.

Ayudar a la continuidad educativa de los alumnos mostrando propuestas de estudio.

Difundir el trabajo de la escuela con la comunidad al integrar tareas colaborativas con los padres.

Involucrar y concientizar tanto a docentes como a alumnos que el trabajo realizado interinstitucionalmente mejora la calidad educativa de la comunidad.

Compartir con docentes la experiencia vivida y el aprendizaje obtenido en el intercambio educativo Teacher

Exchange Fulbright.

Estimular a los docentes a crear nuevas propuestas de intercambio.

Materiales:

XO Laptops, la SchoolNews como hoja de trabajo para los estudiantes, Programa de Educación Inicial y Primaria, y programas de inglés para CES y CETP-UTU.

Resultados del proyecto:

Se motivó el aprendizaje de la lengua meta mediante el intercambio educativo con la escuela en Chicago, EEUU trabajando con docentes nativos. (Beca Fulbright)

Se estimula el intercambio de noticias, información de cada zona donde se ubica cada institución, así también como actividades realizadas en cada lugar y ofertas educativas de cada centro.

Se enriquece la tarea de cada docente al contar con un grupo de docentes interesados en participar de proyectos y mejorar el aprendizaje de los alumnos.

Se logró contar con un banco de hojas de trabajo realizado por docentes de diferentes instituciones.

Se estimuló a los alumnos de enseñanza Primaria en su continuidad educativa compartiendo información con enseñanza Secundaria y UTU.

Docentes participantes del proyecto:

Chicago, Illinois, Estados Unidos

- Nathanael Greene Elementary School, profesor Chirstopher Lisey.
- Nathanael Greene Elementary School, director Michael Heidkamp.

CEIP

- Escuela de Tiempo completo N°364, profesora de inglés Rosa Santesteban
- Escuela de Tiempo completo N°371, profesor de inglés Gonzalo López.

CETP-UTU

- Escuela Técnica Cerro. Prof. Informática Beatriz Luques, Prof. Inglés Rosa Santesteban
- Escuela Técnica Santa Catalina. Profesoras de inglés Nancy González, Prof. Rosa Santesteban

CES

- Liceo N°43, Rincón del Cerro, profesora de inglés Verónica Paulette”.



Andrea Fabiana Rivero Hernández

Docente efectiva en escuela No. 361 Montevideo; Coordinadora del Dpto. de Segundas Lenguas y Lenguas Extranjeras del CEIP; Docente de Lenguas Extranjeras y Lengua Inglesa en Institutos Normales-Consejo de Formación en Educación.

“La posibilidad que brinda el programa Teacher Exchange de la Comisión Fulbright a docentes de todo el país es única e irrepetible. La experiencia de viajar a los EEUU y “vivir” el sistema educativo de otro país hace de la misma un referente ineludible a la hora de empoderar las potencialidades de quienes participan.

En el año 2011, se presentó la oportunidad de participar en este programa y así fue que mi destino en ese entonces fue California, más concretamente Carmel. Allí visité distintos centros educativos aunque mayormente las visitas se desarrollaron en la escuela Tularcitos Elementary School. La docente que trabajaba y trabaja allí, Diane Maldonado, es profesora de español comenzando así una serie de coincidencias en cuanto a lo laboral, y luego, en lo personal que hicieron de la experiencia un ícono en mi carrera como profesional de la educación.

En ese entonces volvimos a Uruguay con un proyecto para conectar escuelas de ambos países: Tularcitos Elementary School de Carmel, California y la escuela No. 361 Federación de Rusia, Tiempo Completo de Montevideo, Uruguay. Esto denota, como se establece en los Documentos de la Comisión de Políticas Lingüísticas (2008), un aporte

de valores positivos tales como la diversidad cultural y la aceptación de las diversas comunidades. Además, en el marco de la educación Primaria, el Programa de Educación Inicial y Primaria (2008) la lengua es considerada una vía de socialización y un instrumento para la comunicación y para la vida. El desarrollo de los seres humanos a partir de la colaboración y participación con otros en una actividad compartida (Vygotsky, 1979) hace de cada experiencia una instancia de aprendizaje indiscutible.

Al involucrar participantes de comunidades diferentes estamos hablando de culturas que intercambian costumbres, gustos, saberes; en definitiva: modos de vida (Brown 2007). Teniendo en cuenta estos valores, se plantearon los siguientes objetivos comunes: escuchar y leer a hablantes nativos reales; hablar y escribir en la lengua meta (español en el caso de los estudiantes americanos e inglés para los estudiantes uruguayos); compartir y aprender acerca de otra cultura; trabajar en un proyecto conjunto.

Los recursos que se utilizaron para llevar adelante el proyecto desde Uruguay fueron: la conexión a Internet en la escuela y las computadoras portátiles de los estudiantes (laptops). Dichas computadoras fueron entregadas a los alumnos como consecuencia de la implementación del programa One Laptop Per Child llevado adelante por Plan Ceibal¹¹. La página web que se utilizó a modo de vía de comunicación es *Voicethread*. Ésta permite crear y compartir conversaciones en torno a una imagen, video, documento, etc. Los profesores desde el aula actuamos como facilitadores entre los estudiantes y la página web apoyando y asistiendo a requerimiento a los alumnos in situ.

Nuestro proyecto compartido giraba alrededor de imágenes que identificaban a cada cultura. Los estudiantes norteamericanos eligieron una imagen acerca de un desayuno típico de su país, mientras que los estudiantes uruguayos optaron por una imagen referida a nuestro deporte más popular: el fútbol. La importancia de dejar en manos de los alumnos la elección del tema a discutir pone en evidencia lo sustancial del intercambio: aprender acerca de otra cultura y revalorizar la propia.

Cada comentario, hablado o escrito, podía ser visto o escuchado por los alumnos de ambas comunidades educativas. Asimismo, *Voicethread* permite agregar fotografías de quienes realizan los comentarios alrededor de la imagen principal. Esto tuvo un valor agregado ya que los niños de ambas escuelas pudieron conocerse a través de dichas fotos. Al hacer click sobre la foto de los participantes se podía escuchar o leer su intervención. Dentro del aula se trabajó en pequeños grupos que intercambiaban opiniones, elaboraban y producían un discurso en la lengua meta. Recibimos además, la

¹¹ Plan Ceibal es una experiencia llevada a cabo en Uruguay donde a cada niño y docente de las escuelas públicas se le otorgó una computadora portátil, también llamada XO, con fines educativos.

visita de la docente norteamericana ese mismo año a través del programa Teacher Exchange. Ella concurrió varios días al local escolar y allí pudimos evaluar en conjunto el impacto positivo en la comunidad educativa en un sentido académico y de crecimiento personal para todos los actores.

El proyecto se llevó adelante en dos meses aproximadamente. Al finalizar, pudimos comprobar que el acervo cultural y lingüístico de los alumnos y docentes se había incrementado al realizar una visita a la Feria Ceibal de ese año organizada en una escuela de Montevideo. Allí los alumnos participantes tuvieron la oportunidad de difundir la experiencia con autonomía y conocimiento.

Por todo lo expresado anteriormente, esta experiencia aún mantiene vivos el entusiasmo y el intercambio entre alumnos y docentes de ambos países. Desde el primer contacto en 2011, hemos mantenido un intercambio permanente entre docentes y hemos realizado variadas actividades que han fortalecido y promovido la comunicación entre clases sistemáticamente. Los componentes heterogéneos que conforman este proyecto reflejan, de una manera u otra, un mosaico de micro-culturas complejas que nos permiten reflexionar, construir y valorar los aspectos que nos conforman y definen como seres humanos pertenecientes a una comunidad específica y al mismo tiempo, a la comunidad global. Más allá del crecimiento profesional, el programa Teacher Exchange revela virtudes que nos hacen querer seguir en este camino arduo y reconfortante de la educación así como también ponderar el valor del intercambio cultural entre los pueblos”.



Sylvia Borbonet Viera
Profesora de Matemáticas
Liceo N°2
Carmelo, Colonia

“Objetivo:

Propiciar un encuentro cultural y educativo de estudiantes del SouthWest High School (Estados

Unidos) con estudiantes del Liceo 2 de Carmelo (Uruguay) a través de un espacio virtual.

Introducción:

Las tres primeras semanas del febrero del 2015 fui recibida en SouthWest High School por mi host Sebastián Romero. El mismo es de nacionalidad española y tenía a cargo en ese momento, en la institución, dos grupos de geometría y dos de álgebra con estudiantes de 15 a 18 años. En mi estadía Sebastián me mostró una plataforma virtual que él mismo había creado para interactuar con sus estudiantes y colegas y me contó que era su proyecto de tesis de doctorado. El sitio creado fue pensado basándose en un nuevo concepto de red social online, que ayude a medir, analizar y mejorar las habilidades sociales online, motivación y rendimiento académico de los estudiantes. La plataforma se llama **Being Example**. (<http://www.beingexample.com/>). En principio me planteó la posibilidad de que yo ingresara y compartiera materiales educativos con él y sus colegas, y fue lo que comenzamos a hacer. Pero luego surgió la idea de que pudiéramos seguir conectados por este medio y lográramos que estudiantes estadounidenses y uruguayos pudieran usarla también y así realizar un intercambio entre ellos. En cuanto comenzaron las clases en Uruguay les propuse a mis alumnos la idea, que fue recibida con agrado, por lo cual nos pusimos en contacto para comenzar la experiencia.

La experiencia:

Lo primero que tuvimos que hacer fue enviar a Sebastián, que es el administrador del sitio, los nombres de todos mis estudiantes para que él creara los usuarios para ellos. Luego se le explicó cómo entrar y usar la plataforma. Se les dieron algunas pautas de uso de la misma para que el intercambio fuera con mucho respeto.

Pautas:

“Para el correcto desarrollo de la actividad los estudiantes deberán seguir una serie de normas básicas de conducta. En caso de no cumplirlas los profesores procederán a avisar verbalmente o incluso a no dejar participar al estudiante en la actividad si lo realizado se considera muy grave.

- Mantener una interacción cordial y ética con el resto de estudiantes, evitando descalificaciones personales, evitando comportamientos como: racismo, xenofobia, homofobia etc.
- No compartir información personal mediante la herramienta, de la propia persona o de otros compañeros.

- No compartir material no apropiado para estudiantes menores de 18 años, que es el caso de la mayoría de los participantes en la actividad.

Evitar cualquier otro comportamiento que pueda ser observado como un mal uso de la plataforma por parte de los profesores.”

Una vez que mis estudiantes estuvieron habilitados a entrar a la plataforma, comenzaron a intercambiar páginas de internet sobre el tema que estábamos trabajando en el aula, y materiales que ellos estaban estudiando. Se estaba desarrollando Semejanza y Pitágoras, conceptos que los estudiantes de Estados Unidos trabajaron durante mi estadía.

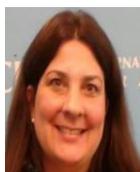
En equipos, los estudiantes del liceo 2 de Carmelo, armaron un video sobre una propiedad que observaron sobre el rectángulo áureo (“Proporción Áurea”). El video consta de una introducción del tema, algunas aplicaciones reales del mismo y el descubrimiento de cómo construir un rectángulo áureo de área el doble que uno dado y la demostración de esta construcción. El mismo fue compartido en la plataforma mediante un enlace para que los alumnos Estadounidenses pudieran verlo. <https://www.youtube.com/watch?v=BDEl6ed02JE&feature=youtu.be>(Proporción Áurea 5to Científico).

Este trabajo cerró la unidad de semejanza y los alumnos lograron una síntesis muy acertada del tema. Fue muy motivador para mis estudiantes hacer este trabajo ya que él mismo iba a ser visto por estudiantes de otra parte del mundo. Los estudiantes del SouthWest comenzaron a interactuar con mis estudiantes votando por sus videos y páginas, creando grupos y ejemplos. Más adelante se comenzaron a intercambiar preguntas acerca de las dos culturas y sobre sus sistemas educativos, actividades que realizan en ambas instituciones, intereses, así como fotos de ellos y sus instituciones. El intercambio fue muy rico y productivo de todo punto de vista. Los estudiantes de SouthWest en general son bilingües, porque es una escuela bilingüe y porque muchos de ellos son de origen latino, por lo tanto tienen fluidez en el uso de ambos idiomas. Por este motivo el uso de la plataforma se hizo en ambos idiomas lo que enriqueció mucho la experiencia, ya que esto implicó que los estudiantes Uruguayos tuvieran la posibilidad de practicar sus conocimientos de inglés.

Cada semana Sebastián realizó un ranking de participación que se les transmitía a los estudiantes, lo que motivaba a una mayor participación. Ambos grupos de estudiantes fueron enriqueciéndose no solo desde el punto de vista cultural sino que también académicamente.

La experiencia se cerró con una videoconferencia entre los dos grupos moderada por los dos docentes, en la cual los estudiantes pudieron interactuar entre ellos y conocerse. Este cierre fue realmente interesante y motivador y tuvo una valoración positiva por parte de todos los estudiantes. Al finalizar la experiencia que duró aproximadamente un mes, se realizó un cuestionario de evaluación del mismo que tuvo resultados muy positivos. Las respuestas en este formulario reflejaron lo motivador que les resultó la experiencia, y se pudo apreciar que desde el punto de vista académico los resultados al evaluar la unidad que compartieron en el intercambio online fueron muy buenos. Por otro lado a ambos grupos de estudiantes les pareció muy interesante conocer sobre qué costumbres tienen y cómo estudian los jóvenes de su misma edad en un otro país.

En lo personal, creo que el objetivo que nos planteamos ambos docentes se cumplió y que de alguna manera mi experiencia de participación en el Programa Teacher Exchange de Fulbright tuvo un cierre en el cual ambas instituciones educativas y los estudiantes de de la mismas fueron protagonistas”.



Adriana Inés Rabino Mondelli
Profesora de inglés
Liceo nº 1 Barros Blancos
Canelones

“Después de mi participación en el Programa Teacher Exchange, hubo un antes y después en mi vida como docente de Inglés. He trabajado en Enseñanza Secundaria desde hace muchos años, siempre me preocupe por actualizarme y mejorar mis prácticas como profesora asistiendo a cursos, finalizando la carrera docente, y siguiendo los lineamientos de la Inspección de mi asignatura la cual, en metodología y didáctica siempre ha estado a la vanguardia en cuanto a métodos, técnicas, procedimientos y enfoques de última generación.

El viaje a Estados Unidos y compartir en una institución educativa, in situ, genera efectos en cualquier persona, los cuales afectan su vida de modo tal, que por pequeño que sea lo que implemente como nuevo en sus prácticas educativas, genera un efecto dominó en el entusiasmo que se contagia a otros docentes por querer vivir experiencias de intercambio cultural y en los alumnos que vivencian otras perspectivas y nuevos horizontes en la importancia de aprender una lengua extranjera como el idioma inglés.

Dentro de mis objetivos primordiales en la planificación anual, la comprensión de textos y la expresión por la escritura siempre han tenido un lugar preponderante, tal vez mayor que el desarrollo de destrezas de oralidad y auditivas.

En Uruguay el programa de clases de Conversación en Inglés ya va a cumplir tres años desde que inició y yo nunca había participado. Cuando participé en el intercambio docente aprendí cosas que apliqué en mis clases al regreso como dinámicas nuevas y quisimos implementar la posibilidad de tener videoconferencias por Skype con los alumnos de Douglas High School y Douglas Middle School con las Profesoras del Departamento de lenguas del Mundo (Spanish Teacher) Kathy Keffeler y Lenguas Exploratorias (Español, Français, Deutsch) Beverly Parker.

La finalización de los cursos en South Dakota el 27 de Mayo y la diferencia horaria de cuatro horas impidió que pudiéramos lograr una comunicación efectiva con los alumnos de Rapid City y Barros Blancos, aunque el contacto con los docentes ha sido fluido. Por eso, en Marzo de este año, inscribí a mis grupos de tercer año de ciclo básico en las Conversation Classes del Plan Ceibal.

Esta práctica educativa fue implementada luego de que descubrí los efectos que generan en el aprendizaje de una lengua la importancia de tener contacto con hablantes nativos del idioma, los beneficios son invaluable desde el punto de vista de la necesidad de hablar una lengua con fluidez, pronunciar los fonemas de modo correcto y saber distinguir las funciones del lenguaje como ser la interpersonal o de intercambio. Al asistir a docentes como hablante nativo de español pude experimentar ese efecto de modo personal. Por eso me pareció que la mejor oportunidad para mis alumnos estaba en las Conversation Classes.

El **objetivo** de la implementación de las Conversation Classes fue mejorar las estrategias de conversación y de comunicación de mis alumnos quienes se muestran renuentes a expresarse en forma oral, máxime, si se trata de una lengua que no dominan.

Modo: Las Conversation classes generan una atmósfera apropiada de intercambio donde el uso de la tecnología a través de la pantalla les aporta el acceso a nuevas tecnologías de información que en la clase con el pizarrón solamente como recurso cercena muchas de nuestras posibilidades. El despliegue a un solo click de fotografías videos y recursos como presentaciones digitales beneficia a las clases enriqueciéndolas desde otra perspectiva que es la del profesor remoto. Evidentemente que yo realizo todo eso desde mi pequeña pantalla pero el sonido y la visualización en la LCD no representa lo mismo para los alumnos quienes tienen que mostrarse más atentos y la situación de tener dos profesores, el de clase y el remoto, me parece ideal, sobre todo cuando se logra una comunicación y seguimiento por parte de los profesores remotos. La comunicación con los RT (Remote Teacher) ha sido fluida y muy provechosa en beneficio de los alumnos quienes aprovechan lo que yo les he enseñado en clase y luego ponen en práctica en las clases de conversación.

Resultado: La evaluación de esta práctica educativa de implementar las Conversation classes la hemos hecho prima facie al final del primer trimestre de clases con los resultados de la primera reunión de profesores. Tengo nueve grupos de tercer año de ciclo básico. Por razones locativas de funcionamiento de la videoconferencia en la biblioteca liceal dos grupos me quedaron forzosamente fuera del programa, por lo que se convirtieron en grupos testigo y son siete los grupos que participan de las Conversation classes.

He notado que pese a que los tópicos desarrollados en clase son los mismos, con excepción de las adaptaciones curriculares necesarias, los alumnos que participan de las Conversation classes muestran un mayor entusiasmo y participación en las clases normales que los alumnos que no pudieron tener la asistencia a las mismas por problemas locativos.

Se genera un vínculo con el profesor remoto que los motiva a asistir y participar en las clases por la atmósfera de conexión e intercambio cultural que la pantalla grande y el uso de la tecnología permite.

El aumento y refuerzo de la autoestima de los alumnos también ha generado cambios en la conducta a veces desinteresada o desmotivada volcándolos y moviéndolos a participar con el entusiasmo de lo nuevo y desafiante.

Realmente he podido apreciar como decimos en “carne propia” los beneficios del intercambio cultural que se da con las Conversation classes.

Nosotros como docentes de lengua somos agentes de cultura, y si esto se potencia con un hablante nativo quien les cuenta cosas de su lugar de origen, no solo perdura en la memoria de los educandos como experiencia, sino que fomenta el respeto por otras culturas, razas, diversidad, credos, genera tolerancia en las diversas formas de pensar del mundo y fomenta la integración de los pueblos y las culturas”.



Prof. Miriam Machado
Directora
Liceo Punta del Este

“Para este año 2016, el Liceo de Punta del Este, con 1015 alumnos distribuidos en 3 turnos, se propuso realizar diversas acciones para lograr el éxito académico de los educandos.

El objetivo general de la dirección es continuar trabajando de puertas abiertas a la comunidad para lograr una mayor comunión entre el ámbito educativo y cultural.

Por ese motivo se diseñaron varias estrategias a partir de la experiencia llevada a cabo en EEUU.

Lo primero con lo que se comenzó a trabajar fue con las rúbricas¹² involucrando a todo el plantel docente. Se entiende imprescindible - en esta nueva etapa – que los educandos sepan cómo serán evaluados y qué se espera de ellos. El buen diseño de una rúbrica sirve para evaluar el aprendizaje (dimensiones del desempeño, fuentes de evidencia y criterios de evaluación). Además la rúbrica centra la evaluación en la calidad de las tareas frente a los puntos obtenidos creando un clima de coherencia y equidad. En relación a los docentes aclara los criterios y expectativas en relación con la calidad del trabajo estudiantil y con respeto a los alumnos comunica los criterios que va a usar el profesor para evaluar la tarea – qué pretende que el joven sepa-

Luego de haber diagramado y puesto en marcha lo de rúbricas, se comenzó a pensar en la visión que tenemos de la Institución educativa viendo cómo es dicha jornada en el Liceo de Punta del Este. Entonces apareció el descontento docente por el multiempleo. Este hecho nos muestra la desmotivación del cuerpo docente y la soledad a la cual se enfrentan estos docentes diariamente. Lo que hace que los alumnos estén parte de su horario escolar sin clases. Se comenzó entonces a trabajar con el liderazgo transformativo y educativo visto en Washington DC. El liderazgo educativo se concentra en mejorar el aprendizaje y la enseñanza. Por lo antes expuesto, entre los objetivos propuestos, es que se pensó en ayudar a los miembros del personal para que generaran una cultura profesional y de colaboración. Asimismo, en fomentar el desarrollo de recursos humanos a través de talleres de danzas folklóricas, huerta sustentable, teatro y porcelana rusa. Todas estas acciones tienen por objetivo mejorar el desempeño de alumnos y docentes. Todos aprenden y desarrollan aptitudes y capacidades elaborando una visión compartida de lo posible. Se ha trabajado en pos de la creación de espacios de aprendizaje que conducen al aprendizaje poderoso, además de propiciar una estabilidad mediante la gestión del espacio didáctico.

La población de nuestro Liceo es sumamente diversa por ese motivo se han establecido prácticas tendientes al fomento de la calidad, la equidad y la justicia social en el ámbito liceal.

¹² Si bien la experiencia con rúbricas lo ha comenzado a implementar el Plan Ceibal en algunos liceos del Uruguay a través de la Red Global de Aprendizajes, la experiencia personal asumida al respeto en EEUU a través de la Comisión Fulbright me ha permitido aplicarlas en el Liceo de Punta del Este con éxito.

En este contexto nos resulta muy valioso contar con un conjunto central de prácticas básicas y la capacitación de los recursos humanos para rediseñar la organización del centro educativo. Todas estas prácticas se están brindando a través de los diferentes talleres”.



Soledad Biarnes Figueroa
Maestra de la Escuela n° 185 “U.N.E.S.C.O.”
Montevideo

“Durante mi estadía en la escuela Andrews pude observar, entre otras cosas, una dinámica habitual en la clase que consistía en trabajar determinadas palabras siempre de la misma forma. Las palabras trabajadas se encontraban remarcadas en los libros de textos que los alumnos utilizan en clase. Esta dinámica era usada por la maestra de clase para mejorar la comprensión del texto abordado.

A partir de esa palabra seleccionada, se trabajaban, en un cuadro de cuatro entradas, diferentes aspectos de la misma: qué pensaban los alumnos que quería significar la palabra, qué significaba realmente, qué palabras adjetivaban la palabra en el texto y finalmente, utilizaban la palabra en un nuevo enunciado.

Desde el año pasado, nos encontramos en la escuela preocupados por el nivel ortográfico de nuestros alumnos y se elaboró un proyecto de intervención ortográfica para ampliar y mejorar esta disciplina. En este proyecto se presenta un baúl de palabras para utilizar durante el año, dejando abierta la forma en que se iba a instrumentar en cada clase.

Las palabras seleccionadas para 6to año escolar, clase en la que me encuentro, no tienen muchas de ellas relación con los temas trabajados, lo cual dificultaba su acercamiento a los alumnos y que tuviera, esta actividad, un sentido pedagógico.

Por ello, recordando la práctica observada en Andrews la adapté a mi necesidad de participar en el proyecto de ortografía. El objetivo planteado es “Formar alumnos ortográficamente competentes a través de la frecuentación de palabras”

Al comienzo del proyecto se elaboraron pequeñas libretas para realizar exclusivamente esta actividad y en la primera hoja se presenta un cuadro similar al utilizado en Andrews School. La palabra a trabajar en el medio y cuatro cuadrantes. En el superior derecho se escribe lo que los alumnos piensan significa la palabra, en el cuadrante

superior izquierdo el significado extraído del diccionario, en el inferior izquierdo se escriben palabras de la misma familia y en el inferior derecho se utiliza la palabra o alguna de su familia en un enunciado.

Todos los viernes se presentan cuatro palabras nuevas y se escribe en el primer cuadrante, luego como tarea deben completar los tres cuadrantes restantes. Al siguiente viernes se realiza la puesta en común, se analizan las palabras y se observan similitudes entre las que conforman una misma familia.

Elaboramos carteleras con las palabras que vamos utilizando para tenerlas siempre presentes y que ayuden a recordar su escritura. Se van, asimismo, elaborando o reconociendo reglas ortográficas.

En estos meses que llevamos trabajando los alumnos se muestran interesados pues completan siempre sus libretas y realizan un buen intercambio con sus compañeros. A su vez, una de las maestras de 4to año ha adoptado y adaptado esta práctica con sus alumnos”.



Virginia Stephanie Romay Navarro

Profesora de inglés presencial, Escuela N°190

La Floresta, Canelones.

Maestra, Escuela N°153 Manuel Oribe, Parque del Plata, Canelones.

Enseñar a través de proyectos: reconocer otras culturas, hace nuestra

identidad

“Uno de los objetivos principales de la participación en la beca de Fulbright Teacher Exchange 2016 fue conocer un sistema educativo diferente; posicionarse en otro sistema permite internalizar las fortalezas y debilidades del sistema propio.

Desde el lugar de docente de inglés es interesante investigar sobre la importancia de la comunicación para la enseñanza de una lengua extranjera.

Durante la experiencia en Estados Unidos fue posible analizar que para aprender una lengua extranjera es tan importante la comunicación como la interpretación de la cultura en la cual se desarrolla esa lengua.

Conocer la cultura permite descifrar códigos específicos utilizados en la lengua meta.

Es importante conocer la cultura de la cual forma parte el idioma desde todos sus aspectos; considerando que la cultura es creación de los seres humanos y que los seres

humanos nos desarrollamos de acuerdo a las inteligencias múltiples (Howard Gardner, 1993) presentes en cada uno.

Al enseñar una segunda lengua la instrucción diferenciada es esencial y compleja. Es posible aplicarla mediante el trabajo en proyectos flexibles pero dirigidos que consideren las inteligencias múltiples.

Durante la visita a EEUU se observó un muy buen proyecto aplicado por la docente Lisa Greenman en Leigh School, Norridge, Illinois en sus clases de español, denominado: Mi país. Dicho proyecto se basaba en reconocer aspectos culturales de países hispanohablantes.

En el marco del fundamento anterior se organizó en la Escuela 190, La Floresta un proyecto a realizar con los alumnos de 5ºA, 6ºA y 6ºB denominado: English all around the world.

El objetivo de este proyecto fue promover el conocimiento de aspectos culturales de países en los cuales el idioma oficial es inglés.

En primera instancia, los alumnos investigaron sobre cuáles son los países con inglés como idioma oficial.

Luego se planteó realizar una lluvia de ideas sobre los aspectos relevantes que definen la cultura de un país. Los alumnos expresaron que es importante en un país: su ubicación geográfica, ciudades importantes, monumentos, edificios reconocidos, su música típica, trajes tradicionales, alimentos típicos, fauna y flora entre otros aspectos.

En segunda instancia, se planteó a los educandos cual sería el proyecto a realizar, etapas y objetivos. Los alumnos podían elegir si realizarlo en equipos o individualmente, considerando que algunos alumnos se sienten más motivados trabajando en grupo y otros se sienten más cómodos individualmente.

Durante un mes se destinaron clases para organizar el proyecto para lo cual cada equipo tenía un país seleccionado y se les propuso descargar de la plataforma CREA un archivo de presentaciones que incluía las temáticas que ellos previamente habían especificado como importantes para conocerlo. Dentro de los ítems a investigar, se agregaron tres opciones de actividades extras dentro del trabajo. Dicha idea se observó en el Proyecto Mi país de la Profesora Lisa Greenman y resultó muy interesante. Las actividades extra fueron optativas y no obligatorias. Consistieron en: entrevistar a una persona del país, traer un objeto de ese lugar o realizar una comida típica.

Durante el proceso de preparación del proyecto se observaron diversas situaciones. En principio, se motivaron a realizar el proyecto aquellos alumnos que siempre están dispuestos a trabajar en clase. Algunos comenzaron a trabajar con la computadora, pero por diversos problemas, ya sea de conectividad o de funcionamiento de las computadoras, plantearon si podían hacerlo en un póster y no en la computadora. Considerando sus dificultades se dio la oportunidad de realizarlo en ese formato, ya que más allá del formato, el objetivo del proyecto se centraba en conocer culturas a través del uso del inglés y a su vez aprender a realizar búsqueda de información certera, identificar información principal en inglés, imágenes ilustrativas y música de los países.

Desde el rol docente, uno de los objetivos primordiales fue motivar a los alumnos que les cuesta involucrarse en las propuestas por interés propio. Con el transcurrir de los días todos los alumnos se fueron involucrando, ya sea porque veían a sus compañeros muy interesados en el proyecto, o porque al tener el apoyo docente se entusiasmaron a realizar sus trabajos.

Al llegar la semana de las presentaciones, se planteó a los educandos los aspectos a mencionar en la instancia oral y se practicó con los pares.

Llegado el momento de las exposiciones, se observó el trabajo constante de todos los alumnos, la importancia que le dieron al trabajo y un gran respeto por escuchar a sus compañeros. Fue una instancia de mucho disfrute y valoración. A su vez se planteó que todos realizaran un cuadro para registrar la información proporcionada. Fue muy interesante como muchos de los alumnos prepararon recetas de los países (a modo de ejemplo: galletitas clásicas de Gales) y compartieron con sus compañeros, realizaron entrevistas en inglés a personas residentes en Estados Unidos y compartieron elementos de diferentes lugares, tales como monedas.

Dicho proyecto tiene como proyección realizar una clase abierta para todas las clases y familias de los alumnos.

Evalutando el proceso del proyecto se considera que el 100% de los alumnos se involucraron y lograron avances en sus conocimientos. El 100% participó en la preparación de la búsqueda de información mejorando el uso de su inglés y el uso de las tecnologías. El 90% de los educandos, al realizar sus presentaciones, realizaron intervenciones orales muy acertadas demostrando fluidez en el uso del inglés a su nivel. Los alumnos que sólo presentaron su trabajo pero que no realizaron presentaciones orales, de todos modos, demostraron interés por escuchar y registrar la información de sus compañeros y de realizar aportes. Se observó que los alumnos se asombraron de las

presentaciones de sus compañeros e intentaron hacer mejores presentaciones para mostrar a sus pares.

A modo de reflexión final, el trabajo en dicho proyecto tiene varias aristas que lo hacen una buena experiencia: permite abordar la enseñanza del inglés mediante un abordaje comunicativo y cultural; promueve el desarrollo de trabajos colaborativos; promueve el desarrollo de las diferentes inteligencias, adaptándose a los alumnos y promueve entre los alumnos la fijación de metas y el disfrute del proceso, lo cual será de relevante importancia durante su vida”.



Erwin Rattin
Docente de Ciencias
Liceo Impulso
Montevideo

Pen Pal Project, Amigos por correspondencia.

“A partir del intercambio docente realizado por el programa Teacher Exchange 2016, dos instituciones han comenzado a formar redes de trabajo, Liceo Impulso de Montevideo, Uruguay y Southern Lehigh Valley Middle School, de Pensilvania, Estados Unidos.

Este nexo integra diferentes áreas del conocimiento a favor de fomentar los aprendizajes de los estudiantes a través del contacto vía correo electrónico, blogs y murales online, en base a actividades planeadas de forma interdisciplinaria.

A continuación se presentará la experiencia que vincula al Departamento de Inglés y Departamento de informática del Liceo Impulso, con el programa de Español de Southern Lehigh Valley Middle school.

Utilizando los recursos tecnológicos presentes en ambos centros educativos surge el proyecto Pen Pal Project, Amigos por correspondencia, buscando ampliar el conocimiento de ambas culturas y brindando la posibilidad de utilizar una segunda lengua con una finalidad comunicativa real, a favor de mejorar los niveles de escritura y lectura en inglés y español de ambas instituciones.

Este proyecto, desarrollado desde marzo hasta mayo del 2016, fue llevado a cabo desde la asignatura extra curricular, del Liceo Impulso, Taller de inglés, en conjunto con la asignatura Español, de Southern Lehigh Valley Middle school, que relacionó a estudiantes de 1er año de ciclo básico del liceo uruguayo con estudiantes de 8vo grado de la institución norteamericana.

Los estudiantes del Liceo Impulso generaron y compartieron recursos audiovisuales con los estudiantes norteamericanos a través de plataformas de diseño de murales online y vía mail. En los videos desarrollados los jóvenes se presentaron para sus pares estadounidenses, indicando su nombre, edad, procedencia y sus preferencias en cuanto a gustos personales, así como sus rutinas y temas de interés (deportes, música, películas). Esta primera comunicación obtuvo respuesta a través de un video colgado en el blog personal de cada estudiantes de Souther Lehigh Valley Middle school. El contacto siguió a través de la escritura de correos electrónicos, guiado por los docentes de las asignaturas, donde escribían sobre temáticas de interés, utilizando correctamente la segunda lengua a aprender.

Los estudiantes han demostrado gran entusiasmo al llevar adelante este proyecto, manifestando sus intenciones de mantener el contacto con los jóvenes norteamericanos, con quienes han realizado un verdadero intercambio cultural. De la misma forma que los estudiantes han demostrado sus intenciones de continuar desarrollando esta actividad, el cuerpo docente que ha participado, se encuentran en diseño actividades que involucran directamente otras áreas del conocimiento, como son las ciencias, para seguir generando caminos de enseñanza que involucren a los jóvenes directamente con el objeto de estudio”.

6.2 Referentes de la educación en Uruguay



Claudia Brovotto

Doctora en Lingüística

Coordinadora Ceibal en Inglés en Plan Ceibal y de la Red Global de Aprendizajes

“Conozco el programa Teacher Exchange desde su comienzo en los primeros años 2001, 2002. Desde sus inicios constituyó un apoyo fundamental para ampliar los horizontes y la mirada de docentes uruguayos en diversas disciplinas, pero muy especialmente aquellos directamente vinculados a la enseñanza del inglés.

Para los maestros, directores y profesores de lengua uruguayos participantes en el programa Teacher Exchange, la posibilidad de conocer otros sistemas educativos y participar en un programa de intercambio constituyó un hito en su carrera, en virtud de su aporte a la reflexión sobre la realidad propia y la ajena. Para los docentes de inglés en particular, la posibilidad de visitar instituciones educativas en Estados Unidos e interactuar con docentes de habla inglesa constituyó una oportunidad de desarrollo profesional especial.

Una ventaja y logro fundamental del programa Teacher Exchange reside en su efecto motivador. En Uruguay la educación pública sufre cierto desprestigio y muchos docentes que entregan su vida a la educación de niños y jóvenes sienten que su trabajo no es valorado socialmente. El programa Teacher Exchange asigna valor a los docentes uruguayos reconociendo y premiando las buenas prácticas y el compromiso. De este modo, contribuye a una causa nacional global de restituir el prestigio y valor social a la educación pública”.



Gonzalo Aemilius
Director del Liceo Jubilar 2005-2012

“Cuando me preguntaron cuáles eran los motivos para participar en el intercambio escribí lo siguiente: “Todo intercambio cultural tiene como primera ventaja ampliar el propio horizonte valorativo. Nos permite conocer otras realidades y su forma de responder a las múltiples variantes que existen y más en educación. Vivenciar in situ determinadas prácticas educativas, así como todo un sistema escolar, nos puede ayudar a cuestionar y enriquecer nuestras propias prácticas institucionales – educativas”.

No puedo realizar una breve evaluación sin recurrir a esto, ya que realmente experimenté desde el comienzo la apertura de toda una comunidad que no solo me recibió sino que me abrió sus puertas y todo lo que estuviera a su alcance para que realmente pudiera nutrirme de todo lo que conforma su vida, logros, sueños y desafíos.

Si bien tenemos grandes diferencias a nivel de recursos económicos, didácticos, técnico y humanos lo que me aportó principalmente fue descubrir la actitud constante de revisión, de cuestionarse y buscar todo lo que los puede ayudar a mejorar y estar a la altura de las circunstancias, tratando de brindar a sus alumnos lo mejor. El trabajo con las familias, como se involucran en la vida de la escuela, las responsabilidades que asumen, no teniendo una actitud pasiva sino una eminentemente activa, fue otro de los grandes aportes.

La hospitalidad, fue otro de los grandes descubrimientos. Desde la llegada a Washington y todo el equipo que ahí nos recibió. Continuando por la escuela anfitriona, la directora, los docentes, el host, las familias y los chicos, su esfuerzo por tener una muy buena comunicación, no limitándose sino que buscando el máximo de comunión.

Realmente enriqueció mi horizonte valorativo, conociendo otras realidades y vivenciando que cuando los seres humanos tenemos como meta el intercambio de

nuestras culturas, se sortean los obstáculos necesarios para que puedan emerger las riquezas de cada uno. Muchas gracias por esta gran oportunidad”.



Nicolás Brian

Coordinador del Departamento de Segundas lenguas y Lenguas Extranjeras

"La Beca "Teacher Exchange" de la Comisión Fulbright ha tenido un impacto significativo y relevante en las prácticas y formación académica de los docentes del Departamento de Segundas Lenguas y Lenguas Extranjeras del CEIP. A través de los años y en sucesivas ediciones, diversas generaciones de profesores de inglés han tenido la oportunidad de generar conocimientos compartidos a partir de la reflexión conjunta, el contraste de experiencias enmarcadas en otro ámbito y paradigma educativo, y los vínculos profesionales gestados con docentes e instituciones estadounidenses.

La beca "Teacher Exchange" tiene un profundo impacto en los docentes que en ella participan. El perfil profesional del profesor que parte en el mes de febrero al destino deparado para el intercambio difiere sustantivamente del docente que retorna. Las prácticas educativas se ven necesariamente confrontadas por la experiencia vivida en centros educativos estadounidenses, reafirmando, modificando y siempre transformando la visión educativa del profesor.

El impacto siempre redundará en beneficio para los centros educativos implicados, las comunidades escolares involucradas y cada uno de los actores participantes en cada fase del intercambio. La beca permite establecer lazos globales, indistintos de fronteras y posibilidades previas, generando un cuerpo de conocimiento compartido que hace más efectivas en el abordaje de la enseñanza de lenguas a todas las instituciones e individuos participantes.

Desde sus comienzos a la fecha, la beca "Teacher Exchange" se ha constituido en el programa de intercambio más significativo, removedor y transformador de la labor de los profesores del Departamento de Segundas Lenguas y Lenguas Extranjeras del CEIP. Su impacto en generaciones de docentes y alumnos se constata en las prácticas de enseñanza de lengua, confrontadas y mejoradas a través de procesos de reflexión crítica. Los profesores de lengua ven sus convicciones educativas reafirmadas y modificadas a partir de un intercambio que no caduca en el tiempo, y a través de su práctica docente, se benefician (y beneficiarán) centenares de escuelas y generaciones de alumnos de educación Inicial y Primaria pública uruguaya. "

7. ANEXOS

7.1 Requisitos para postular al Programa Teacher Exchange¹³

Son elegibles:

a) Docentes de educación Primaria:

Docentes de Inglés, con un mínimo de 2 años de experiencia en enseñanza Primaria pública.

Maestros participantes en el Programa Ceibal en Inglés con un mínimo de 2 años en la enseñanza Primaria pública

b) Docentes de educación Media:

Docentes de Inglés, Matemática o Ciencias (física, química, biología) de enseñanza Secundaria pública y/o UTU de todo el país con un mínimo de 2 años de experiencia docente en Educación Media que posean título docente expedido por los Institutos de Formación Docente o Centros Regionales de Profesores de ANEP.

Los docentes de Matemática y Ciencias deben poseer un nivel de inglés intermedio.

En todos los casos deben tener una dedicación horaria en el sistema público de educación Media de por lo menos 18 horas (en los años 2014 y 2015).

c) Directores del ciclo básico:

Directores de ciclo básico que puedan acreditar un mínimo de 2 años ininterrumpidos de ejercicio como tales. Los directores deben poseer un nivel de inglés intermedio. Requisitos comunes a todos los postulantes:

- No haber viajado como becario Fulbright anteriormente
- No haber residido en los EEUU previamente
- Tener la ciudadanía uruguaya
- Compromiso con la búsqueda de la excelencia en la educación

¹³ Se presentan los requisitos para postularse al llamado 2015.

- Deseo de conocer otros sistemas educativos
- Interés en desarrollar vínculos con instituciones educativas en Estados Unidos
- No hay un límite de edad; no obstante, se priorizará a docentes con menos de 30 años de trabajo
- Los/las docentes de Inglés de Primaria deben comprometerse a trabajar en cargos de Inglés en la Escuela Pública durante todo el año 2016
- Los docentes de Ceibal en Inglés deben tener una participación activa y regular en el curso LEP y un trabajo constante en el desarrollo de las clases B y C del programa Ceibal en Inglés.
- Los/las docentes de educación Media deben comprometerse a brindar dos talleres en el año 2015 a docentes de Educación Media
- Todos los/las participantes seleccionados/as deberán entregar un informe de las actividades pedagógicas y culturales realizadas al finalizar el programa
- Todos los/las participantes seleccionados/as deberán realizar un proyecto de intercambio en conjunto con la institución que los reciba

Todos los participantes seleccionados deberán participar en instancias de reflexión con sus instituciones y/o comunidades educativas, en las que compartan la experiencia vivida y las perspectivas educativas abordadas.

7.2 Resultados de la evaluación incluyendo Directores

En la tabla 7 se muestran las características iniciales del grupo de tratamiento y el grupo de control, incluyendo a los directores. Debido a que, como es esperable, los directores son docentes que destacan en su desempeño general, las diferencias entre el tratamiento y el control son más marcadas que las que se veían sin incluir a los directores.

Tabla 7

	Muestra completa			Grupo de tratamiento			Grupo de control			Dif.
	# Obs.	Promedio	SD	# Obs.	Promedio	SD	# Obs.	Promedio	SD	
Calificación	79	3,4	(0,7)	33	3,6	-0,7	34	3,3	-0,6	-0,3*
Motivación	106	2,6	-0,6	36	2,9	-0,6	40	2,3	-0,6	-0,6***
Licencias	68	3,1	-1,0	27	3,5	-0,6	32	3,1	-1,0	-0,4
Impacto al regreso	106	2,4	-0,6	36	2,8	-0,6	40	2,2	-0,4	-0,6***
Experiencia previa	108	3,8	-0,4	37	3,8	-0,5	41	3,8	-0,4	0,0
Liderazgo	104	2,1	-0,9	35	2,4	-1,0	40	2,1	-1,0	-0,4*
Edad	108	37,6	-9,7	37	39,4	-9,7	41	36,6	-8,4	-2,8
Sexo	106	0,9	-0,3	35	0,8	-0,4	41	0,9	-0,3	0,1

Diferencia entre tratamiento y control: * significativamente distinta de cero al 10%; ** significativamente distinta de cero al 5%; *** significativamente distinta de cero al 1%.

SD: Desvío estándar

Dif: Diferencia entre el promedio del grupo de tratamiento y el grupo de control

En la tabla 8 se exhiben las diferencias entre los grupos, luego de la deserción en el grupo de control. Las diferencias son aún más notorias.

Tabla 8

	Muestra completa			Grupo de tratamiento			Grupo de control			Dif.
	# Obs.	Promedio	SD	# Obs.	Promedio	SD	# Obs.	Promedio	SD	
Calificación	79	3,4	0,7	33	3,6	-0,7	24	3,3	0,6	-0,3*
Motivación	106	2,6	0,6	36	2,9	-0,6	27	2,3	0,5	-0,6***
Licencias	68	3,1	1,0	27	3,5	-0,6	22	3,0	1,1	-0,4*
Impacto al regreso	106	2,4	0,6	36	2,8	-0,6	27	2,1	0,4	-0,6***
Experiencia previa	108	3,8	0,4	37	3,8	-0,5	28	3,8	0,4	0,0
Liderazgo	104	2,1	0,9	35	2,4	-1,0	28	2,1	0,9	-0,4
Edad	108	37,6	9,7	37	39,4	-9,7	28	36,9	7,8	-2,6
Sexo	106	0,9	0,3	35	0,8	-0,4	28	0,9	0,3	0,1

Diferencia entre tratamiento y control: * significativamente distinta de cero al 10%; ** significativamente distinta de cero al 5%; *** significativamente distinta de cero al 1%.

SD: Desvío estándar

Dif: Diferencia entre el promedio del grupo de tratamiento y el grupo de control

Las diferencias entre los grupos, luego de realizado el intercambio se observan en la tabla 9.

Tabla 9

	Grupo de tratamiento			Grupo de control			Dif.
	# Obs.	Promedio	SD	# Obs.	Promedio	SD	
Desempeño del educador	26	33,6	7,5	25	26,4	7,7	-7,1***
Autoeficacia docente	25	198,6	14,6	24	193,9	20,9	-4,7
Autorrealización docente	26	38,3	2,9	24	37,6	4,1	-0,7
Viajar a Estados Unidos	26	1,0	0,0	27	0,3	0,5	-0,7***
Visitar institución educativa en el extranjero	26	1,0	0,0	27	0,1	0,4	-0,9***
Visitar una clase en el extranjero	26	1,0	0,0	26	0,2	0,4	-0,8***
Presentar la cultura uruguaya	26	1,0	0,0	26	0,2	0,4	-0,8***
Aprecio a Estados Unidos	26	3,6	0,6	27	3,2	0,6	-0,4**
Admiración de virtudes de cultura americana	26	1,0	0,2	27	0,7	0,5	-0,3***
Viajar al extranjero	26	1,0	0,0	27	0,7	0,5	-0,3***

Diferencia entre tratamiento y control: * significativamente distinta de cero al 10%;

** significativamente distinta de cero al 5%; *** significativamente distinta de cero al 1%.

Luego de controlar por aquellas variables que se presentaban desbalanceadas en la situación inicial, concluimos que el Programa está asociado con un aumento en las siguientes variables: viajar a Estados Unidos, visitar una institución educativa en el extranjero, visitar una clase en el extranjero, presentar la cultura uruguaya a un público extranjero, apreciación por Estados Unidos, admiración por las virtudes de la cultura americana y viajar al extranjero.

Tabla 10

	Desempeño del educador	Viajar a Estados Unidos	Visitar institución educativa en el extranjero	Visitar clase en el extranjero	Presentar cultura uruguaya	Aprecio a Estados Unidos	Admiración virtudes cultura americana	Viajar al extranjero
Muestra completa	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Tratamiento	2,104 (0,56)	0,827*** (5,88)	0,890*** (7,08)	0,960*** (7,71)	0,614*** (4,41)	0,677*** (2,82)	0,332** (2,08)	0,267* (1,89)
Calificación de informes	0,995 (0,45)	-0,0197 (-0,24)	0,0307 (0,42)	0,0337 (0,46)	-0,0319 (-0,39)	0,0127 (0,09)	0,0211 (0,23)	0,0437 (0,53)
Motivación	3,814 (1,40)	-0,16 (-1,57)	0,00929 (0,10)	-0,104 (-1,15)	0,143 (1,40)	-0,0652 (-0,37)	0,0432 (0,37)	-0,00839 (-0,08)
Impacto al regreso	2,876 (1,11)	0,0773 (0,79)	-0,0637 (-0,73)	-0,0723 (-0,84)	0,0791 (0,81)	0,117 (0,70)	-0,0315 (-0,28)	-0,06 (-0,61)
Faltas y licencias	0,626 (0,38)	-0,0983 (-1,63)	-0,0447 (-0,83)	-0,0546 (-1,02)	-0,103 (-1,58)	-0,073 (-0,71)	-0,0697 (-1,02)	-0,0477 (-0,79)
# Obs.	36	38	38	37	37	38	38	38

estadísticos *t* en paréntesis

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of school psychology*, 44(6), 473-490.

Eslami, Z. R., & Fatahi, A. (2008). Teachers' Sense of Self-Efficacy, English Proficiency, and Instructional Strategies: A Study of Nonnative EFL Teachers in Iran. *TESL-EJ*, 11(4), n4.

Johnson, S. M., Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2012). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers College Record*, 114(10), 1-39.

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

<http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>.

“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

Mora, F. G., Burgstaller, M. G., & Macari, A. (2013). “Evolución de las profesiones docentes en Uruguay”.

Ross, J. A., & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School effectiveness and school improvement*, 17(2), 179-199.

Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5), 649-659.

Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.

Woolfolk, A. E., Rosoff, B., & Hoy, W. K. (1990). Teachers' sense of efficacy and their beliefs about managing students. *Teaching and teacher Education*, 6(2), 137-148.