

4. Maestros y otro personal educativo

Introducción

Todos los aspectos de la ayuda humanitaria dependen de las competencias, conocimientos y compromisos del personal y los voluntarios que trabajan en condiciones difíciles y a veces inseguras. Lo que se les exige puede ser considerable. Si están para satisfacer las normas mínimas, es necesario que estén capacitados, que sean conducidos y monitoreados adecuadamente, y se les proporcionen los materiales, el apoyo y la supervisión necesaria.

En escenarios de emergencia, el reclutamiento y la selección de maestros y del personal educativo deben ser participativos, transparentes y basados en criterios establecidos. Cuando sea posible, el personal educativo debe ser tomado de la población afectada, lo cual permite la integración de tradiciones culturales, costumbres y experiencias que respetan las prácticas positivas, los sistemas de creencias y las necesidades de la(s) población(es) afectada(s) en los programas educativos.

Una vez reclutados, los maestros y el personal educativo deben trabajar junto a la comunidad para desarrollar un código de conducta y condiciones definidas de trabajo. Los maestros y otro personal educativo deben ser empleados bajo acuerdos contractuales, los cuales explican sus derechos (salario o incentivo, días y horas de trabajo, condiciones de trabajo, etc.), sus responsabilidades y deberes. El código de conducta debe establecer normas claras para los maestros y personal educativo, así como especificar las consecuencias que tendrían las personas de no cumplir con dichas normas. La obtención de ayuda para la educación por parte de la población afectada, ayudará tanto al proceso de reclutamiento y mantenimiento a los maestros y otro personal educativo como a la buena disposición de los padres, madres y/o apoderados de enviar sus hijos a la escuela.

En las áreas de crisis, los maestros y el personal educativo, como cualquiera en la comunidad, tienen que adaptarse a lo que han pasado y tratar de reconstruir sus vidas. El personal de ambos programas educativos, formales y no formales, necesita ayuda para afrontar la emergencia y para tratar el trauma y el estrés consecuencia del desastre o conflicto. Los mecanismos de ayuda deben proporcionarse para ayudarlos a apoyarse unos a otros, así como equiparlos con las herramientas y competencias necesarias para mejorar el bienestar de los educandos.

La capacitación apropiada de los maestros y otro personal educativo es esencial para el éxito de los programas educativos en emergencias. Las normas para la capacitación se encuentran en la sección sobre Enseñanza y aprendizaje.

Los maestros y el personal educativo también necesitan apoyo en forma de supervisión. Al nivel de la comunidad los padres, madres y/o apoderados, líderes de villas, comités comunitarios de educación y funcionarios gubernamentales locales necesitan capacitarse sobre cómo monitorear y apoyar los programas educativos en sus áreas. Cuando a las poblaciones afectadas se les da autoridad para tomar el control de sus programas educativos, ejercen su derecho a tener seguridad en ellos mismos y pueden encontrar soluciones a sus problemas. La participación de la comunidad en el apoyo al personal educativo y su supervisión estimula una relación productiva entre la comunidad y el maestro en el ambiente de aprendizaje.

En el desempeño de la gestión escolar, los maestros y otro personal educativo deben ser constantemente monitoreados y evaluados para asegurar la calidad y el apoyo continuado de la población afectada. Es importante que el monitoreo y la evaluación sirvan de guía, no solamente de control. El monitoreo y la evaluación participativa son integrales para mejorar el desempeño y la práctica de los maestros. Las evaluaciones del desempeño del personal deben constituir, tanto como sea posible, una experiencia de aprendizaje positiva para los maestros.

Vínculos con las normas comunes a todas las categorías

El proceso mediante el cual la respuesta educativa se desarrolla e implementa es importante para su efectividad. Esta sección debe utilizarse junto con la de las normas comunes a todas las categorías, la cual cubre la participación de la comunidad, los recursos locales, la evaluación inicial, la respuesta, el monitoreo y la evaluación. En particular, la participación de las personas afectadas por el desastre —incluyendo los grupos vulnerables— debe maximizarse para garantizar su idoneidad y calidad.

Normas mínimas. Son cualitativas por naturaleza y especifican los niveles mínimos a ser alcanzados en la provisión de la respuesta educativa.

Indicadores clave. Son “señales” que muestran si la norma ha sido alcanzada. Brindan una vía de medición y comunicación del impacto o resultado de los programas, así como de los procesos o métodos utilizados. Los indicadores pueden ser cualitativos o cuantitativos.

Notas orientadoras. Incluyen puntos específicos a considerar cuándo se aplican las normas y los indicadores en situaciones diferentes, la orientación para abordar dificultades prácticas y los consejos sobre aspectos prioritarios. También pueden incluir importantes aspectos relativos a la

El Anexo 2 incluye una lista selectiva de referencias, la cual indica fuentes de información sobre aspectos tanto generales como técnicos específicos relativos a esta sección.

Maestros y otro personal educativo

Norma 1 Reclutamiento y selección

Se recluta una cantidad suficiente de maestros y otro personal educativo calificados apropiadamente a través de un proceso participativo y transparente basado en criterios de selección que reflejan diversidad e igualdad.

Norma 2 Condiciones de trabajo

Los maestros y otro personal educativo tienen condiciones de trabajo claramente definidas, siguen un código de conducta y son compensados de forma apropiada.

Norma 3 Apoyo y supervisión

Se establecen mecanismos de supervisión y apoyo para los maestros y personal educativo, y se utilizan regularmente.

Apéndice 1 Código de conducta

Anexo 2: Referencias y Guía de Recursos *Sección de Maestros y otro personal educativo*

Norma 1 en materia de Maestros y otro personal educativo: reclutamiento y selección

Se recluta una cantidad suficiente de maestros y otro personal educativo calificados apropiadamente a través de un proceso participativo y transparente basado en criterios de selección que reflejan diversidad e igualdad.

Indicadores clave (para ser leídos conjuntamente con las notas orientadoras)

- Se elaboran descripciones claras y apropiadas de los trabajos antes del proceso de reclutamiento (ver nota orientadora 1).
- Existen lineamientos claros para el proceso de reclutamiento.
Un comité de selección, que incluye representantes de la comunidad, selecciona a los maestros basado en una evaluación transparente de las competencias de los candidatos y consideraciones de género, diversidad y aceptación por la comunidad (ver notas orientadoras 2-5).
- El número de maestros reclutados y contratados es suficiente para evitar grupos de clase más grandes que los normales (ver nota orientadora 6).

Notas orientadoras

1. Las descripciones del trabajo deben incluir, entre otros componentes, los roles, las responsabilidades y líneas de información claras, así como un código de conducta.

2. Experiencias y requisitos. En una emergencia, el objetivo debe ser reclutar maestros calificados con capacidades reconocidas pero, en algunas situaciones, se necesitará considerar a aquellos con poca o ninguna experiencia, requiriendo, por lo tanto, capacitación en estos casos. Si los maestros calificados no tienen certificaciones u otros documentos, es importante proporcionar medios alternativos de verificación, como la prueba a los solicitantes. Mientras que la edad mínima para los maestros debe ser 18 años, puede que sea necesario designar maestros más jóvenes. En algunas situaciones, es necesario reclutar de forma proactiva maestras y ajustar los criterios o el proceso de reclutamiento para estimular la paridad de género, donde sea posible y adecuado.

Es necesario reclutar maestros que hablen el idioma de los educandos provenientes de minorías, a quienes se enseña en un idioma nacional y no en el suyo propio. Cuando sea posible y adecuado, deben proporcionarse cursos intensivos en él(los) idioma(s) nacional(es) y/o del país de acogida (ver también la norma 1 en materia de Enseñanza y aprendizaje, nota orientadora 7).

3. Los criterios pueden incluir los siguientes:

- requisitos profesionales: académico, experiencia de enseñanza o psicosocial; otras habilidades/experiencias; facultades relevantes para los idiomas;

- requisitos personales: edad; género (los que reclutan deben aspirar a un balance de género, si es posible); antecedentes étnicos y religiosos; diversidad (para asegurar la representación de la comunidad);
- otros requisitos: aceptación por la comunidad e interacción con ella; pertenencia a la población afectada.

4. Selección. Los maestros y otro personal educativo deben ser seleccionados primariamente entre la población afectada, pero si es necesario, pueden ser reclutados fuera.

Si se establece un sitio para refugiados o poblaciones internamente desplazadas, las solicitudes provenientes de candidatos locales elegibles pueden ser aceptadas si eso ayudara a favorecer buenas relaciones. La selección debe llevarse a cabo en consulta con la comunidad, la comunidad de acogida y las autoridades locales.

5. Referencias. En escenarios de crisis, debe realizarse una comprobación de referencias para los maestros y personal educativo con el objetivo de evitar emplear a individuos que pudieran tener un efecto adverso en los educandos y/o quienes no respeten sus derechos.

6. Una norma localmente realista debe establecerse para los tamaños máximos de las aulas y hacer todos los esfuerzos para reclutar suficientes maestros con el objetivo de evitar mayores desviaciones de esta norma. Los informes de monitoreo deben indicar el número de las aulas más grandes que las normales en los diferentes niveles de escolaridad.

Norma 2 en materia de Maestros y otro personal educativo: condiciones de trabajo

Los maestros y otro personal educativo tienen condiciones de trabajo claramente definidas, siguen un código de conducta y son compensados de forma apropiada.

Indicadores clave (para ser leídos conjuntamente con las notas orientadoras)

- La compensación y las condiciones de trabajo se especifican en el contrato de trabajo, y la compensación se proporciona regularmente, relacionada con el nivel de profesionalismo y eficiencia del trabajo (ver notas orientadoras 1-2).
- Los actores internacionales coordinan con las autoridades de educación, los comités comunitarios de educación y las ONG para desarrollar estrategias apropiadas, y acuerdan usar escalas de remuneración justas, aceptables y sostenibles para las diversas categorías y niveles de maestros y otro personal educativo (ver nota orientadora 2).
- El código de conducta y las condiciones definidas de trabajo se elaboran de manera participativa, intervienen los trabajadores de la educación y los miembros de la comunidad y existen lineamientos claros de implementación (ver notas orientadoras 1 y 3).
- El código de conducta lo firman y siguen los trabajadores de la educación, y se documentan

y aplican medidas apropiadas en casos de mala conducta y/o violación del mismo (ver notas orientadoras 3-4).

Notas orientadoras

1. Las condiciones de trabajo deben especificar la descripción del trabajo, la compensación, la asistencia, las horas/los días de trabajo, la duración del contrato, los mecanismos de apoyo y supervisión, y los de resolución de conflictos (ver también la norma 1, sobre la nota orientadora 1).

2. La compensación puede ser monetaria o no, debe ser apropiada (como se haya convenido) y pagarse con regularidad. El nivel apropiado de compensación debe determinarse mediante un proceso participativo que garantice la coordinación entre los actores participantes. Debe aspirarse a estar a un nivel que garantice el profesionalismo, la continuidad del servicio y la sostenibilidad. En particular, debe ser suficiente para permitirle a los maestros centrarse en su trabajo profesional y no tener que buscar fuentes adicionales de ingreso para satisfacer sus necesidades básicas. La compensación debe ser dependiente de la adhesión a las condiciones de trabajo y el código de conducta.

Debe cuidarse evitar una situación en que los maestros de diferentes orígenes (por ejemplo, nacionales y refugiados) reciban distintos niveles de pago. Los actores principales deben participar en el desarrollo de las estrategias a largo plazo para un sistema de compensación sostenible. Debe existir coordinación entre los organismos de las Naciones Unidas, las ONG, las autoridades educativas y otras organizaciones para determinar los niveles comunes de compensación.

3. El código de conducta debe establecer normas claras de comportamiento para los trabajadores de la educación y especificar las consecuencias obligatorias para las personas que no cumplan con esas normas. El código debe aplicarse al ambiente de aprendizaje y a los eventos o actividades del programa educativo (ver Apéndice 1 para una muestra de un código de conducta).

El código debe garantizar que los maestros y el personal educativo estimulen un ambiente de aprendizaje positivo y el bienestar de los educandos. El código debe establecer, entre otras cosas, que los trabajadores de la educación:

- muestren una conducta profesional manteniendo buenas normas de conducta, auto-control y una conducta moral/ética;
- participen en la creación de un ambiente en el cual todos los estudiantes sean aceptados;
- mantengan un ambiente seguro y saludable, libre de hostigamiento (incluyendo el hostigamiento sexual), intimidación, abuso, violencia y discriminación;
- mantener asistencia regular y la puntualidad;
- demuestren profesionalismo y eficiencia en su trabajo; y
- muestren otras conductas consideradas apropiadas por la comunidad y los beneficiarios de educación.

4. Lineamientos para la implementación del código. Debe existir capacitación sobre el código de conducta para todo el personal educativo y de otras esferas que trabaja en el ambiente de aprendizaje. La capacitación y el apoyo deben proporcionarse a los miembros de los comités comunitarios de educación y a los supervisores y directores de educación en sus roles y responsabilidades de monitorear la implementación de los códigos de conducta. A ellos también se les debe ayudar a identificar e incorporar inquietudes claves acerca de los códigos de conducta en los planes de acción del programa educativo escolar/no formal. Los mecanismos supervisores deben establecer procedimientos de informe y monitoreo transparentes, los cuales protegen la confidencialidad de todas las partes que intervienen (ver también la norma 3 a continuación).

Norma 3 en materia de Maestros y otro personal educativo: apoyo y supervisión

Se establecen mecanismos de supervisión y apoyo para los maestros y personal educativo, y se utilizan regularmente.

Indicadores clave (para ser leídos conjuntamente con las notas orientadoras)

- Un mecanismo supervisor proporciona la evaluación, el monitoreo y el apoyo regular para los maestros y otro personal educativo (ver notas orientadoras 1-2).
- Se realizan evaluaciones del desempeño del personal, escritas y discutidas regularmente con el(los) individuo(s) interesados (ver nota orientadora 3).
- El apoyo y el asesoramiento psicosocial asequible y apropiado se brinda a los maestros y otro personal educativo, según se necesite (ver nota orientadora 4).

Notas orientadoras

1. Mecanismos supervisores. Todo país o área afectados debe definir las normas para los maestros y otros trabajadores de la educación y desarrollar e implementar el mecanismo de apoyo y supervisión. Este mecanismo puede incorporar a representantes de la comunidad (incluyendo líderes tradicionales y religiosos), de las organizaciones escolares comunitarias tales como las asociaciones padres-maestros, las autoridades locales, los directores escolares y los sindicatos de los maestros. El mecanismo supervisor debe estar vinculado estrechamente con el comité comunitario de educación, el cual debe incluir en sus términos de referencia el monitoreo de los trabajadores de la educación con relación a los códigos de conducta, centrándose en el profesionalismo, la eficiencia del trabajo y conducta apropiada (ver también la norma 1 en materia de Participación de la comunidad).

2. Capacitación: ver la norma 2 en materia de Enseñanza y aprendizaje para la información sobre la capacitación del personal de educación.

3. Las evaluaciones del desempeño del personal deben incluir una valoración de la eficiencia y efectividad del maestro o de otro personal educativo y proporcionar oportunidades de consulta para los maestros, directores escolares y otros trabajadores pertinentes con el fin de identificar los temas y desarrollar las actividades de monitoreo que hayan sido acordadas colaborativamente. Donde sea adecuado, las evaluaciones deben reconocer y celebrar los logros para motivar al personal educativo. El monitoreo y la evaluación participativa podrían motivar a los maestros y aumentar su competencia.

4. Apoyo a los que sufren la crisis. Incluso maestros y otro personal educativo capacitados y experimentados pueden encontrarse a sí mismos traumatizados, enfrentados con nuevos desafíos y responsabilidades frente a frente con los educandos, y sus facultades para afrontar y desempeñarse dependen de que un apoyo relevante esté disponible. Debe establecerse un mecanismo de apoyo en la comunidad para ayudar a los maestros y otro personal educativo que tratan con situaciones de crisis.

Maestros y otro personal educativo: Apéndice

Apéndice 1: Código de conducta del maestro (a)

En todo momento, el maestro:

- actúa en una forma que mantiene el honor y la dignidad de la profesión
- protege la confidencialidad de cualquier cosa dicha por un estudiante en confianza
- protege a los estudiantes de circunstancias que interfieran con el aprendizaje o sean perjudiciales a su salud o su seguridad .
- no toma ventaja de su posición para beneficiarse en forma alguna
- no hostiga sexualmente a ningún estudiante o tiene algún tipo de relación sexual con un estudiante es un modelo de maestro bueno y honesto.

En el aula, el maestro:

- estimula un ambiente de aprendizaje positivo y seguro
- enseña de una forma que respeta la dignidad y los derechos de todos los estudiantes
- estimula en los estudiantes la autoestima, la confianza y la autovaloración
- estimula las altas expectativas de los estudiantes y ayuda a cada uno de ellos a alcanzar su potencial
- alienta a los estudiantes a desarrollarse como educandos activos, responsables y eficientes
- crea una atmósfera de veracidad.

En su vida profesional, el maestro:

- muestra una competencia básica en la metodología educativa y en su asignatura
- muestra una comprensión (en su enseñanza) de cómo los niños aprenden
- está siempre a tiempo para la clase y preparado(a) para enseñar
- no se empeña en actividades que afecten de forma adversa la calidad de su enseñanza
- toma ventaja de todas las oportunidades de desarrollo profesional y utiliza métodos de enseñanza modernos y aceptados
- enseña los principios de buena ciudadanía, paz y responsabilidad social
- describe honestamente el desempeño y resultados de los exámenes de cada estudiante.

Con respecto a la comunidad, el maestro:

- estimula a los padres, madres y/o apoderados para que apoyen y participen en el aprendizaje de sus hijos
- reconoce la importancia de la participación de la familia y la comunidad en la escuela
- apoya y fomenta una imagen positiva de la escuela.

Además de los aspectos mencionados aquí, se espera que el maestro acate todas las otras reglas y políticas de un medio más amplio (campamento, escuela, etc.).