

**Nota de orientación de la INEE para el bienestar docente
en situaciones de emergencia
Ámbito 3: Enseñanza y aprendizaje**

Contextualización De Myanmar

Elisheva Cohen, Jenny Otting, Elaisa Vahníe, Khin Sapel Htoo, Khin Win Myat, Dr. Mon Aung,
Myat Aye San, Okka, Dr. Pann Ei Phyu Aung, Saw Sandi Oo, Sophia Hlain

Agosto de 2022

Sobre el contexto: Universidades no estatales en línea en Myanmar	3
Contextualización de la nota de orientación	4
El bienestar docente en Myanmar	4
Principio 1: Fomentar el acceso de los docentes al bienestar mental	5
Principio 2: Crear un entorno laboral habilitante para los docentes	5
Principio 3: Reforzar la voz, la actuación y el liderazgo de los docentes	6
Ámbito 3: Enseñanza y Aprendizaje	7
Norma 1: Planes de estudios	7
Norma 2: Capacitación, desarrollo profesional y apoyo	10
Norma 3: Procesos de instrucción y aprendizaje	11
Norma 4: Análisis de los resultados del aprendizaje	16
Anexo 1: Metodología	19
Introducción	19
Contexto	19
Nuestro equipo	21
Metodología	22
Fase 1: Preparación	22
Comprensión de la contextualización	22
Comprensión de la investigación cualitativa	23
Fase 2: Recogida de información	23
Fase 3: Discusión y redacción de los resultados	25
Resumen del Proceso de Contextualización	27
Anexo 2: Encuesta	29

Sobre el contexto: Universidades no estatales en línea en Myanmar

En febrero de 2021, un golpe de estado militar derrocó el gobierno democrático de Myanmar y dio lugar a violentos ataques generalizados que han dejado más de 1.400 muertos y 240.000 desterrados (Soe 2021). El golpe supuso un retroceso en una década de reformas democráticas y sumió a la economía del país en una crisis que afectó a todos los ámbitos de la sociedad, incluida la educación. Para apaciguar las protestas en todo el país, los militares intentaron abrir las escuelas en junio de 2021, pero la intimidación de estudiantes y docentes, incluida la suspensión de 11.000 miembros del personal académico y universitario y de 125.000 docentes de escuela, ha disuadido a muchos de participar en el sistema educativo público. La situación de la educación se ha visto agravada por el hecho de que las tropas militares han utilizado los campus universitarios y los recintos de las escuelas de educación básica como campamentos base. En marzo de 2021, las fuerzas de seguridad ya habían ocupado más de 60 escuelas y campus universitarios y golpeado a dos docentes y herido a otros (UNICEF, 2021). En junio de 2021 solo el 25 % de los estudiantes universitarios habían vuelto a la universidad, y aquellos que acudieron informaron de que los habían interrogado, escrutado y restringido. Además, se calcula que más de 300.000 docentes y personal del departamento docente dimitieron de las escuelas públicas en señal de protesta y se unieron al Movimiento de Desobediencia Civil (CDM, por sus siglas en inglés). Para deslegitimar y derrotar al CDM, los militares han seguido acosando, torturando y deteniendo a educadores y estudiantes de todo el país.

La desaparición del sistema educativo de enseñanza superior de Myanmar ha promovido la aparición de instituciones educativas no estatales, la mayoría de las cuales ofrecen cursos en línea. Esto ha sido liderado en gran parte por aquellas personas involucradas con el CDM de varias maneras. Primero, en protesta contra el gobierno militar, muchos docentes se niegan a enseñar en el sector público. En segundo lugar, al dejar el sector público, estos educadores buscan activamente deshabilitar al gobierno militar. En tercer lugar, muchos estudiantes y padres/madres que apoyan el movimiento CDM se niegan a asistir a la escuela en el sector público, lo que genera una mayor demanda de espacios de educación alternativa. Así, la provisión de servicios educativos no estatales se considera como un acto de resistencia contra el gobierno militar.

Estas instituciones no estatales de enseñanza superior tienen como objetivo apoyar el movimiento de reforma democrática en Myanmar y ofrecer oportunidades de aprendizaje continuo a los estudiantes birmanos cuya educación se ha visto interrumpida debido a la COVID-19 y al golpe de Estado. Lo hacen ofreciendo programas y cursos académicos en línea de alta calidad, equitativos y accesibles. Muchas de estas instituciones también brindan desarrollo profesional y oportunidades de enseñanza para docentes de educación superior birmanos y líderes emergentes, y ayudan a construir estructuras y sistemas para futuras instituciones democráticas, incluidas instituciones educativas en K-12 y educación

superior. Están diseñados para servir como centros de investigación académica, investigación intelectual, de debate y de diálogo dentro de Myanmar, y generar así ideas que ayuden a configurar el futuro de Myanmar.

Contextualización de la nota de orientación

Para contextualizar esta nota de orientación, llevamos a cabo grupos focales con docentes en una universidad en línea no estatal birmana y entrevistas con administradores en la misma institución. El proceso fue realizado por un equipo de 11 personas: 2 investigadoras líderes que facilitaron el proceso, 1 directora de proyecto que supervisó la logística del proceso y 8 especialistas en investigación-acción (que también son docentes en la institución) que realizaron los grupos focales y las entrevistas. Para un registro completo del proceso, consulte el [plan de contextualización](#).

El bienestar docente en Myanmar

En el contexto de Myanmar, el término “bienestar” no se utiliza ni se entiende comúnmente. En cambio, usamos la frase “satisfacción física, emocional y/o social” para expresar el concepto de bienestar. Para aclarar aún más lo que se entiende por "satisfacción física, emocional y/o social", hemos hecho operativo el término para incluir:

- Estrés
- Ansiedad
- Depresión
- Aislamiento
- Aceptación
- Miedo
- Sentirse fuera de control
- Trauma
- Dificultad económica

La base de esta nota de orientación son los siguientes 3 principios:

1. Promover el acceso del personal docente al bienestar mental
2. Crear un entorno laboral habilitante para los docentes
3. Potenciar la voz, la actuación y el liderazgo de los docentes

Los tres principios están interrelacionados. Por ejemplo, para promover la salud mental y el bienestar de los docentes (Principio 1), los docentes deben tener acceso a entornos de trabajo seguros y protegidos (Principio 2), y deben ser parte del proceso (Principio 3) para determinar cómo apoyar el bienestar de los docentes. para asegurar su relevancia, eficacia y satisfacción. Lo contrario también es cierto: para que los docentes se involucren en procesos de co-creación y liderazgo (Principio 3), los entornos de trabajo deben compensarlos de

manera justa para hacerlo (Principio 2), y los docentes deben estar psicológicamente bien para contribuir de manera significativa (Principio 1).

Principio 1: Fomentar el acceso de los docentes al bienestar mental

El bienestar mental incluye procesos, enfoques e intervenciones que pueden promover y proteger el bienestar mental, reducir el estrés y apoyar el estado emocional de los docentes. Abordar el bienestar mental es fundamental para apoyar la satisfacción física, emocional y social de los docentes.

El bienestar mental se puede abordar de varias maneras, que incluyen:

- Meditación
- Comer ensalada de hoja de té
- Capacitaciones
- Oportunidades para construir relaciones entre docentes
- Sesiones de asesoramiento y sanación con un facilitador formado

Principio 2: Crear un entorno laboral habilitante para los docentes

Garantizar que los docentes estén equipados con las habilidades, los conocimientos y los recursos para poder realizar su trabajo con eficacia y confianza es fundamental para promover la satisfacción física, emocional y social. En una encuesta realizada entre docentes universitarios en Myanmar, la seguridad, la inestabilidad financiera, el acceso poco confiable a Internet y la capacitación limitada en métodos de enseñanza en línea fueron los factores estresantes más comunes informados. Los docentes reconocen los riesgos de seguridad que corren ellos y sus estudiantes al participar incluso en estas universidades no estatales. Un instructor explicó: “Es muy estresante saber que los estudiantes en Myanmar están expuestos a riesgos y peligros”. Para mitigar algunos riesgos, los docentes y los estudiantes usan seudónimos y mantienen sus cámaras apagadas. Si bien este es un protocolo necesario, esto dificulta la conexión con otros docentes y estudiantes.

Los docentes explicaron que los frecuentes cortes de energía y la conexión a Internet poco confiable significan que la asistencia y participación de los estudiantes es limitada, y los docentes se preocupan por la educación de los estudiantes y por su bienestar. Un instructor explicó: “Ver a mis estudiantes abandonar un curso debido a la electricidad y la conexión a Internet realmente me hace sentir culpable y estresado”. Además, las débiles conexiones a Internet y los cortes de energía también significan que los docentes a veces se quedan sin Internet y no pueden impartir sus clases. También afecta las habilidades de los docentes para colaborar entre sí. Si bien la colaboración podría ser una herramienta para reducir el estrés y mejorar la satisfacción física, emocional y social entre los docentes, un instructor notó que pasaron más de 3 semanas sin poder conectarse con su co-instructor debido a la

conexión a Internet. También señalaron que los problemas relacionados con la electricidad e Internet, combinados con los problemas de seguridad, dificultan la inclusión de "actividades que fomentan la participación activa y la colaboración con otros en el aula".

Principio 3: Reforzar la voz, la actuación y el liderazgo de los docentes

El Principio 3 se centra en tres áreas clave: la voz de los docentes, su agencia y su liderazgo. Fomenta un enfoque basado en activos para la política y la programación docente, que se basa en las fortalezas de los docentes y los posiciona como profesionales capacitados, capaces de tomar decisiones sobre su propia práctica. Este principio aborda la necesidad de que los docentes cuenten con espacios y oportunidades para expresar sus opiniones sobre las políticas o programas que los afectan.

Una encuesta realizada entre docentes universitarios de Myanmar reveló que éstos querían participar en la toma de decisiones de los siguientes aspectos:

- El plan de estudios y el programa de estudios para utilizar en su clase
- Los libros de texto a utilizar en sus aulas
- Los tipos de oportunidades de formación que tienen a su disposición
- El desarrollo de las políticas universitarias en relación con los docentes

Ámbito 3: Enseñanza y Aprendizaje

A partir de nuestra investigación, hemos identificado muchos desafíos que afectan la satisfacción física, emocional y social de los docentes. Los hemos compartido a continuación de acuerdo con cada norma del ámbito 3. El lector notará los siguientes temas recurrentes:

- Preocupaciones con respecto a la seguridad y su impacto en la enseñanza y el aprendizaje
- Cortes de energía frecuentes y conexión a Internet inestable
- Dificultades relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje en línea

Norma 1: Planes de estudios

¿Qué es la evaluación de los resultados académicos y cómo contribuye a promover la satisfacción física, social y emocional de los docentes?

En el contexto de la educación superior no estatal en Myanmar, el currículo se refiere al contenido y los objetivos de aprendizaje descritos en el plan de estudios de un curso.

Cuando se les pide a los docentes que implementen un currículo que está desactualizado, que no está alineado con las necesidades culturales o cognitivas de sus estudiantes, o que no incluye materiales complementarios y recursos de enseñanza y aprendizaje que puedan usarse para implementarlo, los docentes deben lidiar con estos desafíos, en última instancia, aumentando su probabilidad de enfrentar el estrés y el agotamiento laboral. En contextos de emergencia, es fundamental que el diseño y la reforma de los planes de estudio no solo tengan en cuenta estas necesidades individuales de los docentes y los estudiantes, sino que también preparen a estos actores con las habilidades pertinentes para la respuesta de emergencia, e incluyan las competencias sociales y emocionales, el bienestar psicosocial, la conciencia de los peligros, la reducción del riesgo de desastres y las habilidades, valores y actitudes del siglo XXI, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, el trabajo en equipo o la diversidad y la inclusión. La integración de estos aspectos en el plan de estudios cultivará un espacio de aprendizaje más abierto, acogedor y reflexivo que puede mejorar la satisfacción física, emocional y social de los docentes.

Desafíos: su impacto en el bienestar de los docentes y recomendaciones relacionadas con la evaluación de los resultados del aprendizaje para la educación superior no estatal y en línea en Myanmar

Desafíos relacionados con el plan de estudios	Impacto en el bienestar docente en Myanmar	Recomendaciones relacionadas con los planes de estudio
Los docentes tienen poca experiencia en la elaboración de programas de estudio	Esto causa estrés a los docentes Los docentes se preocupan por la calidad de sus planes de estudio	Proporcionar formación a los docentes sobre la elaboración de programas de estudios
Los docentes tienen poca experiencia en la enseñanza del área que se les asigna	Esto causa estrés a los docentes Los docentes no saben qué incluir en su programa de estudios Los docentes tienen que dedicar un tiempo extra para desarrollar adecuadamente su programa de estudios	Los docentes menos experimentados deberían compartir la docencia con los más veteranos.
Los docentes viven en todo el mundo y las diferencias horarias dificultan la colaboración en el desarrollo del plan de estudios	Esto causa estrés a los docentes Los docentes tienen que trabajar a horas intempestivas para colaborar con sus compañeros.	Los docentes deben ser agrupados con otros docentes que vivan en una zona horaria similar.
Los docentes tienen un contacto limitado con otros docentes	Los docentes no tienen relaciones con sus colegas y, por lo tanto, no pueden recurrir a ellos para que les apoyen en la	La institución debe ofrecer reuniones periódicas para que los docentes puedan comunicarse fácilmente entre sí

	elaboración de sus programas de estudio	para discutir los distintos retos
Muchos de los libros de texto y materiales didácticos utilizados por los docentes sólo están disponibles en su versión en línea. Los docentes y los estudiantes no pueden acceder a estos materiales sin estar conectados, lo que resulta difícil dada la poca fiabilidad de Internet.	Esto causa estrés a los docentes	La institución debe proporcionar material didáctico que pueda descargarse en un dispositivo La institución puede proporcionar recursos de acceso abierto Proporcionar una biblioteca en línea
Los docentes no siempre disponen de material para utilizar en sus aulas	Esto causa estrés a los docentes y les preocupa la calidad de su enseñanza	Proporcionar acceso a una biblioteca en línea
Los docentes no saben cómo apoyar la satisfacción social y emocional de los estudiantes mediante actividades de enseñanza y aprendizaje	Esto provoca en los docentes estrés y ansiedad	La institución debe proporcionar un marco para el plan de estudios que aborde la satisfacción social y emocional de los estudiantes
La administración tiene poca experiencia en el desarrollo de planes de estudio	En consecuencia, la administración no puede prestar apoyo a los docentes en este ámbito	La institución debe proporcionar formación en materia de planes de estudio a los docentes y administradores
A los docentes les resulta difícil enseñar ciertos temas, como la historia o la política de Myanmar, porque a) no están seguros de haber recibido una formación adecuada en estas áreas y, b)	Esto hace que los docentes se sientan culpables y un poco estresados.	Los docentes deben buscar contextos comparables en los países de la ASEAN La institución debe ayudar a los docentes a encontrar los artículos publicados actualizados en fuentes fiables.

hay pocos recursos para aprender sobre este tema desde diferentes perspectivas		
--	--	--

Norma 2: Capacitación, desarrollo profesional y apoyo

¿Qué es la capacitación, el desarrollo profesional y el apoyo y cómo contribuyen a promover la satisfacción física, emocional y social de los docentes?

Proporcionar a los docentes un desarrollo profesional docente (DPD) de calidad, basado en la escuela y continuo es importante ya que les ofrece las habilidades y los conocimientos que necesitan para hacer bien su trabajo y gestionar los desafíos en su ambiente de trabajo. Esto está directamente relacionado con la satisfacción física, emocional y social de los docentes, y puede apoyarles en el desarrollo de competencias socio-emocionales, o mecanismos para hacer frente al agotamiento y al estrés. Al mismo tiempo, obligar a los docentes a participar en oportunidades de DPD que son irrelevantes o no se ajustan a sus necesidades y contextos, puede exacerbar el estrés, la ansiedad y la insatisfacción general.

Retos: su impacto en el bienestar docente y recomendaciones relacionadas con la evaluación de los resultados del aprendizaje para la educación superior no estatal y en línea en Myanmar

Desafíos relacionados con la capacitación, desarrollo profesional y apoyo	Impacto en el bienestar docente en Myanmar	Recomendaciones relacionadas con la capacitación, el desarrollo profesional y el apoyo
Los cursos de formación se imparten en horarios que dificultan la asistencia de los docentes	Las formaciones restan tiempo a los docentes para preparar las clases	La formación debe coincidir con el calendario académico Ofrecer formaciones de carácter asíncrono para que los docentes puedan asistir a ellas en el momento que les resulte más conveniente

Muchas de las formaciones que se imparten son generales, y los docentes no tienen suficiente formación y desarrollo profesional en su ámbito académico específico	Los docentes están preocupados por su carrera y su promoción profesional	Impartir formación en áreas académicas específicas Ayudar a los docentes a ponerse en contacto con colegas (dentro y fuera de Myanmar) con conocimientos similares para que puedan apoyarse mutuamente
Los docentes a tiempo parcial luchan por sacar tiempo para las formaciones	Los docentes tienen un estrés añadido	Compensar a los docentes para que asistan a cursos de formación y desarrollo profesional
Las formaciones no siempre se ajustan a las necesidades de los docentes	Los docentes se preocupan por el aprendizaje de sus estudiantes y por su desarrollo intelectual y profesional	Realizar una encuesta entre los docentes para evaluar el tipo de formación y desarrollo profesional que desean
Los docentes necesitan más formación para considerarse competentes en su trabajo	Los docentes se sienten poco seguros de sí mismos	Ofrecer un tiempo facilitado para que los docentes se reúnan, compartan desafíos y se apoyen mutuamente

Norma 3: Procesos de instrucción y aprendizaje

¿Qué son los procesos de instrucción y aprendizaje y cómo contribuyen a la estabilidad física, emocional, social y mental del docente?

Los docentes que trabajan en Myanmar tienen la responsabilidad de ofrecer a sus estudiantes oportunidades de enseñanza y aprendizaje de calidad e inclusivas. Sin embargo, a menudo se les pide que lo hagan en entornos desfavorables, con problemas como cortes de electricidad e Internet y escasos recursos de enseñanza y aprendizaje o apoyo y supervisión pedagógicos. Además, muchos docentes no han recibido suficiente formación y desarrollo profesional, lo que a menudo se traduce en un bajo nivel de conocimientos pedagógicos. Estos desafíos agravados magnifican el estrés y el agotamiento laboral de los docentes, lo

que en última instancia conduce a una mayor insatisfacción laboral. Por lo tanto, el apoyo a la instrucción y los procesos pedagógicos de los docentes es primordial para apoyar la satisfacción física, emocional y social de los mismos.

Desafíos: su impacto en el bienestar docente y recomendaciones relacionadas con la evaluación de los resultados del aprendizaje para la educación superior no estatal y en línea en Myanmar

Desafíos relacionados con los procesos de enseñanza y aprendizaje	Impacto en el bienestar docente	Recomendaciones relacionadas con los procesos de enseñanza y aprendizaje
Los docentes dedican mucho tiempo a redactar sus guiones de enseñanza y a preparar las clases.	Esto exige mucho tiempo de los docentes y no siempre se ajusta a la cantidad de compensación que reciben por hacer el trabajo	La institución debe proporcionar materiales didácticos, incluidos libros de texto, guías para docentes o un marco curricular para el desarrollo del plan de estudios
A causa de los cortes de electricidad, sólo un pequeño porcentaje de estudiantes acude a clase	<p>El absentismo de los estudiantes es desalentador y desmotivador para los docentes.</p> <p>A menudo establecen horas de reunión adicionales para acomodar a los estudiantes, lo que aumenta su estrés y el el compromiso con el tiempo</p> <p>Los docentes tienen que emplear tiempo extra de clase para repetir cosas que ya se han enseñado, lo cual es estresante e ineficiente</p>	<p>No estamos seguros de cómo abordar esta cuestión.</p> <p>Una opción podría ser ofrecer más clases por la noche, ya que entonces suele haber electricidad. Sin embargo, esto puede aumentar los problemas de seguridad para los estudiantes que tienen que viajar a lugares con acceso a Internet</p>
Debido a los cortes de electricidad y a la limitación de Internet, a menudo muy pocos estudiantes asisten a clase. Como	Los docentes se sienten muy frustrados	La institución debe cubrir el coste de las tarifas de Internet para los estudiantes

resultado, los docentes se esfuerzan por llevar a cabo actividades de enseñanza y aprendizaje atractivas que se basan en el trabajo en grupos pequeños		
Debido a los cortes de energía y a la limitación de Internet, los estudiantes envían sus tareas a distintas horas, piden prórrogas de los plazos de entrega de las tareas o solicitan la recuperación de las mismas	Los docentes dedican una gran cantidad de tiempo a controlar las fechas de vencimiento cambiantes y a crear tareas alternativas, lo que puede resultarles difícil y abrumador	Los docentes deben recibir formación sobre la gestión del tiempo
Los docentes no saben qué hacer cuando obstáculos como cortes de energía afectan su enseñanza	Esto hace que los docentes se sientan impotentes	<p>El equipo de apoyo de la institución debe ayudar a los docentes a idear formas de abordar estas situaciones</p> <p>La institución debe tener un instructor asistente en cada clase para que si el instructor se queda sin electricidad, el asistente pueda seguir enseñando</p> <p>La institución podría crear una política unificada sobre cómo deben actuar los docentes ante los cortes de electricidad</p>
Los cortes de electricidad y la mala conexión a Internet desmotivan a los estudiantes	Esto frustra, molesta y desanima a los docentes	Cubrir el coste de las tarifas de Internet para estudiantes y docentes.
Algunos docentes desconocen cómo usar el sistema de gestión de aprendizaje de forma eficaz	Si los docentes no están capacitados para usar el sistema de gestión de aprendizaje, la enseñanza en línea no es efectiva y los docentes se frustran.	Proporcionar formación a los docentes sobre cómo usar el sistema de gestión de aprendizaje de forma eficaz

Algunos docentes necesitan formación adicional sobre los métodos de enseñanza para la enseñanza y el aprendizaje en línea	Esto afecta a la capacidad de los docentes de proporcionar una enseñanza de buena calidad.	Proporcionar formación para los docentes sobre los métodos más efectivos de la enseñanza en línea
En el caso de las clases impartidas en inglés, puede producirse una barrera idiomática para algunos estudiantes. Como consecuencia, puede que algunos estudiantes duden en preguntar o contestar preguntas en clase	El docente desconoce si los estudiantes comprenden los contenidos de la clase	Animar a los docentes a que hablen diferentes idiomas en clase para que los estudiantes puedan entenderles y participar de forma eficaz
Seguridad: Muchos docentes están preocupados por su seguridad, y toda la comunidad se siente insegura cuando no se cubren las necesidades básicas.	Esto afecta a la capacidad de los docentes de proporcionar una enseñanza de buena calidad, por lo que se sienten culpables.	Permitir a los docentes usar seudónimos cuando estén enseñando y que puedan mantener las cámaras apagadas para que no puedan ser identificados.
Los docentes no poseen libros de texto y materiales didácticos actualizados, por lo que no imparten el contenido más actualizado sobre su asignatura	Esto les frustra y se sienten culpables	Asegurar y permitir el acceso a una biblioteca electrónica en línea con libros de texto actualizados y otros materiales didácticos
Los docentes están aislados los unos de otros y no pueden recurrir a otros docentes para mejorar sus habilidades de enseñanza y resolver problemas	Los docentes se sienten solos y pierden valiosas oportunidades de desarrollo profesional	La institución puede organizar reuniones para que los docentes se relacionen y colaboren entre sí
Los docentes de STEM no están seguros de cómo proporcionar la experiencia práctica necesaria para su asignatura en un entorno de enseñanza y aprendizaje en línea	Esto dificultó la enseñanza de STEM por parte de los docentes.	Una mayor orientación y formación en la enseñanza STEM en línea.
Muchos estudiantes son poco	Los docentes deben ayudarles a mejorar	Proporcionar una clase sobre las

competentes en ciertas habilidades académicas como la lectura o la escritura	las habilidades académicas. Esto puede ser estresante para los docentes	<p>habilidades académicas a los estudiantes para que los docentes no tengan que incluir este material en su plan de estudios</p> <p>Proporcionar formación para los docentes sobre cómo ayudar con el desarrollo de las competencias académicas y cómo incorporarlo en las prácticas docentes</p> <p>Desarrollar un centro de escritura para ayudar a los estudiantes</p>
Algunos estudiantes no saben usar el sistema de gestión de aprendizaje	Los docentes tienen que emplear tiempo extra enseñando el SGA y esto les roba tiempo de la enseñanza. Esto causa estrés a los docentes	Ofrecer instrucciones a los estudiantes sobre cómo usar el SGA a través de una orientación
Algunos docentes no saben impartir una enseñanza en línea interactiva e interesante	A los docentes les preocupa que los estudiantes no estén satisfechos con la clase	Proporcionar formación sobre pedagogía en línea

Norma 4: Análisis de los resultados del aprendizaje

¿Qué es la evaluación de los resultados de aprendizaje y cómo contribuye a promover la satisfacción física, emocional y social de los docentes?

La eficiencia de los docentes se reduce a menudo a su capacidad para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, las herramientas y los métodos de evaluación son vitales para evaluar si los docentes son capaces de desempeñar su trabajo de forma adecuada. Cuando las evaluaciones de los estudiantes no están alineadas con los planes de estudios, o no consideran las

diversas necesidades cognitivas, culturales y sociales de los estudiantes, esto puede conducir a una evaluación deficiente y, en consecuencia, a la percepción de que los docentes rinden por debajo de sus posibilidades. En situaciones de emergencia, en la que los docentes se encuentran ante innumerables problemas, esto se traduce de forma inevitable en un aumento de la presión sobre los mismos, lo que provoca un aumento de la tensión y el estrés, y potencialmente la insatisfacción laboral.

Desafíos: su impacto en el bienestar docente y recomendaciones relacionadas con la evaluación de los resultados del aprendizaje para la educación superior no estatal y en línea en Myanmar

Desafíos relacionados con la evaluación de los resultados del aprendizaje	Impacto en el bienestar docente	Recomendaciones relacionadas con la evaluación de los resultados del aprendizaje
Debido al aumento de los cortes de electricidad, a la escasa conexión a internet y al aumento del precio de esta, los estudiantes a menudo se desconectan accidentalmente durante los exámenes, lo que hace difícil llevar a cabo una evaluación adecuada. Además, el porcentaje de abandono escolar ha aumentado.	Esto desmotiva, desanima y preocupa a los docentes.	La institución debe cubrir el coste de las tarifas de Internet para los estudiantes La institución debería desarrollar protocolos y procedimientos sobre cómo abordar este problema Los docentes deberían proporcionar a los estudiantes grabaciones de las clases cuando estos no puedan asistir
Los docentes no están seguros sobre cuáles son las mejores formas de evaluar a los estudiantes	Esto estresa a los docentes, ya que no saben con certeza cuál es la mejor forma de evaluar a los estudiantes.	Proporcionar formación sobre cómo evaluar a los estudiantes Proporcionar una plataforma para que los docentes puedan conocerse y hablar sobre los problemas entre ellos

Otras áreas:

Otros desafíos	Impacto en el bienestar docente	Recomendaciones
Los docentes no tienen claras las políticas estudiantiles y tampoco saben a quién preguntar sobre ellas.	Los docentes no se sienten capaces de apoyar adecuadamente a los estudiantes y temen que la imagen de la institución se vea empañada.	<p>La institución debe aclarar sus políticas y elaborar unos documentos que resuman estas políticas</p> <p>La institución debe explicar las políticas a los docentes con claridad</p> <p>La institución debe tener un organigrama claro para que los estudiantes y los docentes sepan a quién dirigirse dependiendo del problema</p>
Los docentes no tienen clara la jerarquía institucional ni tampoco a quién dirigirse para solucionar los diversos problemas	Cuando los docentes necesitan ayuda o apoyo no saben a quién dirigirse	Aclarar la jerarquía organizacional e identificar quién es la persona responsable de qué dentro de la administración universitaria
Los docentes se enfrentan a un estrés financiero y mental tras el golpe y los años posteriores a este	Los docentes no se sienten satisfechos con la enseñanza ni se sienten seguros.	Proporcionarle a los docentes otras oportunidades de ganar dinero.
Los docentes no son informados cuando los estudiantes no pueden asistir a clase	Esto causa estrés a los docentes	Exigir que los estudiantes informen a los docentes cuando no puedan acudir a clase (incluso si es después de la clase, cuando haya vuelto la electricidad)

Anexo 1: Metodología

Introducción

La Nota de orientación para el bienestar docente en situaciones de emergencia, redactada y publicada por la INEE, establece una guía general para apoyar el bienestar del docente en situaciones de emergencia a través del marco de las Normas Mínimas de la INEE. La Nota de orientación, como cualquier otro documento de la INEE, está redactada de forma intencionada en términos amplios y generales, de modo que pueda adaptarse a una amplia gama de contextos.

Este Plan de Contextualización describe un enfoque para contextualizar un bien global como la Nota de orientación para el bienestar docente. En este documento, entendemos la contextualización como

el proceso de debatir, determinar y acordar el significado de la orientación global en una situación local determinada: se trata de examinar y "traducir" el significado y la orientación de [un bien global] para el contexto de un país (o región) con el fin de que el contenido del [bien global] sea apropiado y tenga sentido en las circunstancias dadas. Laub, 2013, pg. 9.

Llevamos a cabo este proceso de contextualización para adaptar y aplicar el Ámbito 3 de la Nota de orientación para el bienestar docente al contexto de una institución de educación superior situada en el espacio educativo alternativo de Myanmar. Tras el golpe militar de 2022, estos espacios educativos alternativos están creciendo en alcance y escala a medida que más estudiantes y educadores abandonan el sistema educativo público en protesta contra el gobierno militar (Htet et. al 2022; Soe 2021).

Contexto

En febrero de 2021, un golpe de estado militar derrocó el gobierno democrático de Myanmar y dio lugar a violentos ataques generalizados que han dejado más de 1.400 muertos y 240.000 desterrados (Soe 2021). El golpe supuso un retroceso en una década de reformas democráticas y sumió a la economía del país en una crisis que afectó a todos los ámbitos de la sociedad, incluida la educación. Para apaciguar las protestas en todo el país, los militares intentaron abrir las escuelas en junio de 2021, pero la intimidación de estudiantes y docentes, incluida la suspensión de 11.000 miembros del personal académico y universitario y de 125.000 docentes de escuela, ha disuadido a muchos de participar en el sistema educativo público. La situación de la educación se ha visto agravada por el hecho de que las

tropas militares han utilizado los campus universitarios y los recintos de las escuelas de educación básica como campamentos base. En marzo de 2021, las fuerzas de seguridad ya habían ocupado más de 60 escuelas y campus universitarios y golpeado a dos docentes y herido a otros (UNICEF, 2021). En junio de 2021 solo el 25 % de los estudiantes universitarios habían vuelto a la universidad, y aquellos que acudieron informaron de que los habían interrogado, escrutado y restringido. Además, se calcula que más de 300.000 docentes y personal del departamento docente dimitieron de las escuelas públicas en señal de protesta y se unieron al Movimiento de Desobediencia Civil (CDM, por sus siglas en inglés). Para deslegitimar y derrocar al CDM, los militares han seguido acosando, torturando y deteniendo a educadores y estudiantes de todo el país.

La desaparición del sistema educativo de enseñanza superior de Myanmar ha promovido la aparición de instituciones educativas no estatales, la mayoría de las cuales ofrecen cursos en línea. Esta contextualización tuvo lugar dentro de una de estas instituciones no estatales de educación superior en línea. El objetivo global de esta institución es dar apoyo al movimiento democrático en Myanmar y darles oportunidades de aprendizaje a los estudiantes birmanos cuya educación se vio interrumpida por la COVID-19 y el golpe de Estado. Lo hacen ofreciendo programas y cursos académicos en línea de alta calidad, equitativos y accesibles. Esta institución también brinda desarrollo profesional y oportunidades de enseñanza para los docentes birmanos de educación superior y líderes emergentes y los ayuda a construir estructuras y sistemas para las futuras instituciones democráticas que van desde la escuela infantil hasta la educación superior. Está diseñada para servir como centro de investigación académica, investigación intelectual, debate y diálogo dentro de Myanmar, generando así ideas que ayudarán a dar forma al futuro de Myanmar. Actualmente, la institución cuenta con miles de docentes y personal administrativo los cuales proveen seis diferentes programas de certificación para más de 250 estudiantes.

Trabajamos con docentes y administradores de esta institución en particular para contextualizar la nota de orientación del bienestar docente de la INNE. Actualmente, hay 100 docentes que trabajan y colaboran con la institución. La gran mayoría participa con el CDM y no trabajarán en el sector público. Aquellos que no participan en el CDM han preferido trabajar con esta institución ya que mejora las oportunidades de educación para las personas jóvenes de Myanmar. Aproximadamente el 30% de los docentes tienen entre 5 y 10 años de experiencia de enseñanza en el nivel universitario y el 10% tenía un puesto de administración superior o una cátedra en el sector público, pero renunciaron después del golpe de estado. Los docentes representan la mayoría de los grupos étnicos de Myanmar y provienen de diferentes áreas geográficas dentro de Myanmar y diversos ambientes profesionales los cuales incluyen ambientes universitarios, instituciones de educación de la comunidad local y programas de educación no estatales designadas para los campos de refugiados y los campos de desplazados internos.

Hay aproximadamente 40 administradores de educación que trabajan con la institución en varias funciones. Así como los docentes, los administradores provienen de diferentes orígenes étnicos y áreas geográficas dentro de Myanmar. Algunos trabajaron en universidades públicas antes del golpe de estado mientras que otros trabajaron con programas de educación informales y no estatales.

Nuestro equipo

A fin de contextualizar la nota de orientación del bienestar del docente, reunimos un equipo de 11 personas. Nueve miembros de nuestro equipo estaban directamente afiliados con la universidad y dos miembros eran externos a la misma.

- **2 investigadoras líderes** radicados en Estados Unidos, uno con experiencia en educación en situaciones de emergencia y el otro con experiencia en educación en Myanmar. Las investigadoras líderes apoyaron la capacitación del equipo en la contextualización, respaldaron el desarrollo de las herramientas de contextualización en colaboración con los 8 investigadoras de acción y llevaron a cabo el análisis y la escritura de los informes finales.
- **1 director de proyecto**, quien también es el administrador de la universidad. El director de proyecto supervisó los componentes administrativos del proyecto los cuales incluyen el reclutamiento de las investigadoras de acción y los participantes, la divulgación de la encuesta, la supervisión de la distribución de los fondos del equipo, y colaboró con el análisis y la escritura de los informes finales.
- **8 investigadoras de puesta en acción**, quienes son todos docentes universitarios radicados en Myanmar. **Cada pareja de investigadoras en acción se centró en una norma concreta y participó en el desarrollo de herramientas de investigación, realizó grupos de discusión y entrevistas, y apoyó el análisis y la redacción de los informes finales.** Las investigadoras de acción trabajaron en pares a lo largo del proceso por dos razones esenciales. Primero y principal, dado el estado de inestabilidad de Myanmar, queríamos que dos personas trabajaran en cada actividad en caso de que surgiese un inconveniente y alguien no pudiese continuar (debido a un corte de energía, enfermedad, lesión, etc.). Segundo, queríamos extender esta oportunidad de construir capacidades a tantos docentes universitarios fuese posible.

Metodología

Nuestro equipo contextualizó la nota de orientación del bienestar docente para el contexto en Birmania en tres etapas:

- Preparación

- Recogida de información
- Discusión y redacción de los resultados

Fase 1: Preparación

En la etapa de preparación, las investigadoras líderes llevaron a cabo una serie de capacitaciones para las investigadoras de acción con dos objetivos principales:

1. Garantizar que entendieran el concepto de contextualización.
2. Garantizar que entendieran las normas claves de la investigación cualitativa.

Se esperaba que cada investigador de acción leyera la nota de orientación del bienestar docente en situaciones de emergencias. Las investigadoras líderes desarrollaron una versión resumida del ámbito 3 de la nota de orientación la cual fue compartida con todas las investigadoras. Esto ayudó a sintetizar la nota de orientación y hacerla más accesible para las investigadoras cuyo inglés no es su lengua materna. Desarrollamos este documento mediante la lectura y el resumen de los puntos claves de la nota de orientación del bienestar del docente, teniendo en cuenta los componentes de la nota de orientación que eran relevantes en el contexto de la educación superior en Myanmar. Hicimos todo lo posible para mantener el espíritu, la estructura y el formato de la nota de orientación original.

Comprensión de la contextualización

Aunque el concepto de contextualización suele ser familiar para los profesionales del desarrollo internacional y la EeE, nos dimos cuenta de que determinar el enfoque específico de la conceptualización requería un trabajo adicional para poder desentrañarlo. Además, estaba claro que los docentes que actuaban como nuestras investigadoras de acción estaban mucho menos familiarizados con el concepto. Es por eso que pasamos varias horas debatiendo sobre cómo abordar el proceso de contextualización y cómo: a) lograr una comprensión del bienestar docente en el contexto de la educación superior en Myanmar desde b) el trabajo técnico de adaptar la nota de orientación al contexto de la educación superior en Myanmar. También prestamos atención a las formas en que podíamos (y no podíamos) apoyar el bienestar de los docentes que trabajaban en el proyecto en los momentos de debate sobre el bienestar docente.

Para asegurarnos de que las investigadoras de acción comprendieran el concepto de contextualización, tuvimos una reunión virtual de 2 horas con las investigadoras líderes y las investigadoras de acción.

Comprensión de la investigación cualitativa

Aunque muchos de nuestros investigadoras de acción tenían un Doctorado, muchos de ellos solo habían realizado investigaciones cuantitativas, por lo que fue necesario revisar los

objetivos y los métodos de la investigación cualitativa con ellos. Para hacerlo, realizamos una reunión virtual de 2 horas. En esta reunión, las investigadoras de acción comenzaron a pensar sobre sus propios grupos de enfoque.

Fase 2: Recogida de información

En el segundo paso de la etapa de preparación, las investigadoras líderes y las investigadoras de puesta en acción colaboraron para recoger información de la parte interesada de tres formas diferentes: una encuesta, una serie de debates en grupos de discusión y entrevistas.

1. Encuesta

Sobre la encuesta: La encuesta se centró en tres principios de la nota de orientación del bienestar docente (promover el acceso de los docentes a la SMAPS, crear un entorno laboral habilitante para docentes, y realzar la voz, la actuación y el liderazgo del docente) y pretendía promover una comprensión general del bienestar docente en el contexto de educación superior en Myanmar.

Cómo se desarrolló: Las investigadoras líderes realizaron una encuesta en la cual hicieron preguntas sobre tres principios en la nota de orientación (descrita anteriormente). Una vez que la encuesta estuvo esbozada, tuvimos una reunión de 2 horas con las investigadoras de acción para revisar y corregir la encuesta, y asegurarnos de que tenía sentido en el contexto de educación superior en Myanmar. Las investigadoras de acción decidieron que aunque su universidad utilizara el inglés como su idioma principal, era importante traducir las preguntas en birmano y así todo el mundo las entendería.

Distribución de la encuesta: Distribuimos la encuesta a todos los docentes universitarios por correo electrónico y les dimos 2 semanas para completarla. Enviamos dos correos electrónicos de recordatorio para animar a los docentes a completar la encuesta.

2. Grupos de discusión

Sobre los debates en grupos de discusión:

Los debates en grupo fueron los medios principales para reunir información para poder contextualizar la nota de orientación. Las investigadoras de acción tuvieron cuatro debates en grupos de discusión y cada uno se enfocó en una norma diferente dentro del ámbito 3. De esta manera pudimos mantener debates detallados sobre el bienestar docente en todos los aspectos que conciernen a la enseñanza y el aprendizaje.

Cómo se elaboraron las preguntas de los grupos de discusión:

Las investigadoras de acción desarrollaron preguntas para los grupos de discusión basadas en los puntos claves y las recomendaciones de las normas designadas. Las preguntas se

diseñaron para comprender el bienestar docente en Myanmar y estaban relacionadas con las diferentes normas así como también conocimientos técnicos dentro de la nota de orientación en sí. Cada equipo formuló sus propias preguntas y las compartió con el grupo. El grupo revisó las preguntas, prestó atención al flujo (si se correspondían unas con otras) y el contenido de las preguntas (si llegaron al núcleo de los componentes de la nota de orientación).

Logística de los grupos de discusión:

Nuestro equipo de investigadoras de acción organizó cuatro grupos de discusión, cada uno de ellos dirigido por dos investigadoras. Uno de los investigadoras actuaba como moderador y el otro tomaba notas. La persona encargada de tomar notas utilizó una plantilla durante el grupo de discusión.

Cada grupo de discusión se centró en una norma diferente dentro del ámbito tres e incluyó hasta seis docentes participantes. Los debates de los grupos focales duraron hasta 90 minutos y se realizaron en una combinación de birmano e inglés. Los grupos focales se realizaron de forma virtual para permitir la protección física y el anonimato, si así se deseaba (muchos de nuestros investigadoras de acción y participantes en los grupos de discusión optaron por mantener las cámaras apagadas y utilizar seudónimos para no ser identificados); se grabaron y almacenaron en una carpeta protegida con contraseña. Tras el debate, las investigadoras de acción transcribieron las conversaciones y las tradujeron al inglés.

Recomendación: Recomendamos compartir la versión abreviada de la Nota de orientación sobre el bienestar docente con los participantes en los grupos de discusión. Este documento resume los puntos clave de las cuatro normas del ámbito 3 para que las personas cuya lengua materna no es el inglés puedan acceder más fácilmente a la nota de orientación y comprenderla, sin ocupar demasiado espacio.

3. Entrevistas

Sobre las entrevistas:

Llevamos a cabo entrevistas con cuatro administradores de la institución. Las entrevistas trataron de evaluar cómo los administradores entendían el bienestar docente, en general, y la nota de orientación en particular, y cómo imaginaban que cada norma podría ser contextualizada dentro de la institución.

Cómo se elaboraron las preguntas de la entrevista:

Para aprovechar al máximo nuestras entrevistas con los administradores, reunimos 2 ó 3 preguntas de cada grupo de discusión para formularlas. De este modo, las entrevistas profundizaron en cada una de las cuatro normas del ámbito 3 de la nota de orientación. Los

investigadoras principales seleccionaron las preguntas que consideraron que llegaban al núcleo de la norma y que estaban más estrechamente relacionadas con las cuestiones del bienestar de los docentes. A continuación, los investigadores de la acción revisaron las preguntas y aportaron sus correcciones y revisiones. Reflexionamos sobre la forma en que los administradores suelen estar alejados de la enseñanza y el aprendizaje, y tratamos de adaptar las preguntas de forma que fueran relevantes para ellos.

Logística de las entrevistas:

Cada pareja de investigadoras de acción entrevistó a un administrador. Al igual que en el grupo de discusión, uno de los investigadores de acción asumió el papel principal de formulador de preguntas y el otro de tomador de notas. Se animó a las investigadoras de acción a cambiar de papel desde el grupo de discusión para que tuvieran experiencia en ambas funciones.

Fase 3: Discusión y redacción de los resultados

En la tercera fase de nuestro proceso de contextualización, nuestro equipo analizó los resultados de los grupos de discusión, las entrevistas y la encuesta, y los puso por escrito.

Análisis

Para analizar los datos, cada pareja de investigadoras revisa sus conversaciones en los grupos de discusión y en las entrevistas, e identifica lo siguiente:

- a. Los desafíos a los que se enfrentan los docentes en relación con la norma de enfoque
- b. Cómo afectan esos desafíos al bienestar
- c. Recomendaciones para afrontar estos desafíos y mejorar el bienestar

Tras identificar los desafíos y las recomendaciones, los investigadores compartieron sus conclusiones entre sí para editarlas y revisarlas, si era necesario. Este análisis constituyó la base de nuestra nota de orientación contextualizada sobre el bienestar docente.

Cronología

Nuestro equipo de investigadoras se reunía, casi semanalmente, durante 60-90 minutos para hacer avanzar este proceso.

A continuación se desglosan todas las acciones y su calendario:

Fecha	Acción	Hora	Responsable
7 de marzo	Reunión del equipo: Entender la contextualización	2 horas	Equipo completo

7- 14 de marzo	Elaborar las preguntas de la encuesta y ponerlas en el formulario de Google	2 horas	investigadoras principales
14 de marzo	Reunión del equipo: Revisar y modificar las preguntas de la encuesta	2 horas	Equipo completo
15-16 de marzo	Traducción de la encuesta al birmano		investigadoras de acción
21 de marzo - 2 de abril	Distribución de la encuesta		Director del proyecto
21 de marzo	Reunión del equipo: Comprensión de la investigación cualitativa	1-5 horas	Equipo completo
21-28 de marzo	Desarrollar las preguntas del grupo de discusión		investigadoras de acción
28 de marzo	Reunión del equipo: Debatir y revisar las preguntas del grupo de discusión	1,5 hora	Equipo completo
30 de marzo - 13 de abril	Realización de grupos de discusión	4 grupos - 1 - 1 ½ horas cada uno	investigadoras de acción
25 de abril	Reunión del equipo: Revisar las preguntas de la entrevista	1,5 hora	Equipo completo
26 de abril - 1 de mayo	Realizar entrevistas con los administradores	4 grupos - 1 hora cada uno	investigadoras de acción
2 de mayo	Reunión del equipo: Debatir el proceso de análisis	1-5 horas	Equipo completo
9 de mayo	Reunión del equipo: Compartir el análisis y debatir	1-5 horas	Equipo completo
16 de mayo	Reunión del equipo: Informes de debate	1-5 horas	Equipo completo

Resumen del Proceso de Contextualización

Nuestro equipo de investigadoras de contextualización se dividió en cuatro grupos. Cada grupo se centró en una norma del ámbito 3. Nuestro proceso se desarrolló en las tres fases siguientes:

Fase 1: Preparación

En esta fase, teníamos dos objetivos:

- Asegurar la comprensión de la contextualización
- Garantizar la comprensión de la investigación cualitativa

Para ello celebramos dos reuniones:

Reunión 1: Visión general de la contextualización, el plan de contextualización y una actividad para practicar el proceso de contextualización

Reunión 2: Visión general de la investigación cualitativa y una actividad para comenzar la lluvia de ideas de los grupos de discusión

Fase 2: Recogida de información

Recopilamos información de tres maneras:

- Encuesta
Participantes: docentes de dentro de la institución
Objetivo: Obtener una comprensión general del bienestar docente en el contexto de la educación superior, en Myanmar
- Grupos de discusión
Cantidad: Cuatro grupos de discusión con 4-6 participantes cada uno
Participantes: docentes de dentro de la institución
Objetivo: Profundizar en los problemas específicos a los que se enfrentan los docentes en relación con el ámbito 3
Enfoque: En cada grupo de discusión se formularon preguntas sobre una norma del ámbito 3
- Entrevistas
Cantidad: Cuatro
Participantes: Administradores
Objetivo: Comprender las perspectivas de los administradores sobre el bienestar docente y el ámbito 3

Todos los instrumentos de investigación, incluida la encuesta, el protocolo de los grupos de discusión y las preguntas de las entrevistas, se desarrollaron en colaboración como un equipo.

Fase 3: Debate y redacción

Para analizar los datos, pedimos a cada equipo de investigadoras que hiciera lo siguiente:

1. Identificar los desafíos que han escuchado en las encuestas, grupos de discusión y entrevistas, en relación con la norma asignada
2. Identificar cómo esos desafíos afectan al bienestar de los docentes
3. Identificar recomendaciones sobre cómo abordar esos desafíos y mejorar el bienestar de los docentes

Este análisis constituyó la base de nuestra contextualización de la Nota de orientación para el bienestar docente

Anexo 2: Encuesta

Este documento incluye preguntas de opción múltiple y abiertas para apoyar la contextualización del ámbito 3 de la Nota de orientación para el bienestar docente. El objetivo de esta encuesta era proporcionar una orientación general y una comprensión del bienestar de los docentes. La encuesta se puso en un formulario de Google y se distribuyó a los docentes.

Nota: Estas preguntas fueron diseñadas para una institución específica, en el contexto de la educación superior, en Myanmar. Le animamos a que adapte estas preguntas a su propio contexto

Encuesta

Gracias por aceptar hacer esta encuesta. Somos un equipo de docentes e investigadoras de [nombre de la institución] y de la Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia que estamos llevando a cabo una investigación sobre el bienestar de los docentes. Definimos el bienestar como "satisfacción física, emocional y social." Nuestro objetivo es comprender el bienestar de los docentes y ayudar a adaptar un documento de orientación global sobre el bienestar docente al contexto de la educación superior, en Myanmar.

Preguntas de la encuesta:

1. ¿Con qué frecuencia piensa en su propia satisfacción física, emocional y/o social?
 - a. Nunca
 - b. A veces
 - c. Con frecuencia
 - d. Todo el tiempo
2. ¿Con qué frecuencia piensa en la satisfacción física, emocional y/o social de sus estudiantes?
 - a. Nunca
 - b. A veces
 - c. Con frecuencia
 - d. Todo el tiempo
3. ¿Con qué frecuencia habla de su satisfacción física, emocional y/o social con otros docentes y colegas?
 - a. Nunca
 - b. A veces
 - c. Con frecuencia
 - d. Todo el tiempo
4. Como docente, ¿con qué frecuencia le han proporcionado apoyo los administradores de su institución para su satisfacción física, emocional y/o social?
 - a. Nunca
 - b. A veces
 - c. Con frecuencia
 - d. Todo el tiempo

5. ¿Cómo afecta el actual conflicto en Myanmar a la satisfacción física, emocional y/o social de los docentes universitarios?
6. ¿Cuáles de los siguientes aspectos cree que están relacionados con la satisfacción física, emocional y/o social de los docentes universitarios de Myanmar:
 - a. Estrés
 - b. Ansiedad
 - c. Miedo
 - d. Aceptación
 - e. Sentirse fuera de control
 - f. Tener recuerdos que no se puede quitar de la cabeza
 - g. Otro
7. En este momento de conflicto, ¿qué aspectos de la enseñanza le resultan más estresantes?
8. ¿Qué tipo de actividades o intervenciones le ayudarían a gestionar o mejorar su satisfacción física, emocional y/o social como docente?
 - a. Aprender nuevos métodos de enseñanza
 - b. Participación en cursos de capacitación
 - c. Hacer investigación en acción
 - d. Oportunidades para hablar con otros docentes
 - e. Ingresos fiables
 - f. Sesiones de asesoramiento y curación
 - g. Conexión fiable a Internet
 - h. Otro:
9. ¿Qué necesita de [nombre de la institución] para sentirse seguro/a y cómodo/a como docente? (Elija todas las que correspondan)
 - a. Acceso fiable a Internet
 - b. Seguridad física
 - c. Más formación
 - d. Más reuniones para establecer relaciones con los docentes
 - e. Estabilidad financiera
 - f. Otro
10. ¿Cómo le ayudan sus familiares y amigos a sentirse menos estresado/a?

11. En [nombre de la institución], ¿en qué tipo de decisiones deberían participar los docentes?
- a. Qué libros de texto debe utilizar en el aula
 - b. Qué plan de estudios y/o programa de estudios debe utilizar en su clase
 - c. Oportunidades de formación disponibles
 - d. Políticas universitarias relativas al docente
 - e. Otro
12. ¿Qué tipo de funciones de liderazgo deberían tener los docentes en sus instituciones?
13. Para promover la satisfacción física, emocional y/o social de los docentes, durante el conflicto, ¿qué tipo de decisiones deberían poder tomar los docentes, a nivel nacional?