

RESUMEN

PROFESORES EXCELENTES

CÓMO MEJORAR EL APRENDIZAJE
EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

BARBARA BRUNS Y JAVIER LUQUE

Maximizando la productividad de los profesores

*Barbara Bruns
Visiting Fellow
Center for Global Development*

GDN Education Conference
Lima, Peru
March 17, 2016

Sinopsis

1. Por qué la evaluación docente es esencial para la productividad docente?
2. Como diseñar un buen sistema?
3. *Y...que mas se necesita?*



1. Por qué la evaluación docente?

➤ Profesores protestando en contra de la evaluación docente

Chicago, 2013

Lima, 2012



Creciente evidencia que la calidad docente es increíblemente variable... inclusive dentro de una sola escuela



Midiendo por resultados de aprendizaje en diferentes aulas

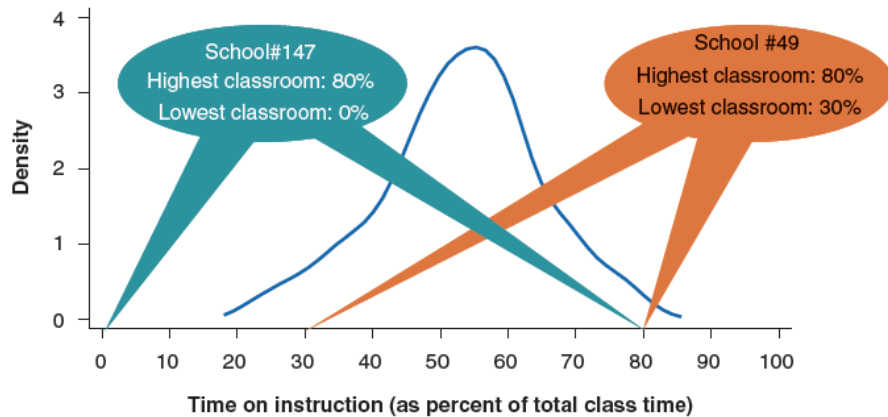


- ➔ Hay evidencia global de que:
 - ➔ Los estudiantes con los **mejores profesores en los EEUU** pueden aprender el equivalente a **1.5 años de currículo** en un solo año.
Los estudiantes con los **peores profesores** aprenden sólo **medio (0.5) año de currículo** o menos (Hanushek y Rivkin, 2005)
 - ➔ Los estudiantes con los **mejores profesores pre-primaria en Ecuador** aprenden más en lenguaje, matemática e desarrollo socio-emocional en un solo año. (Araujo et al., 2016)
 - ➔ **La efectividad docente no se correlaciona con calificaciones formales o experiencia** (excepto el efecto “rookie”)

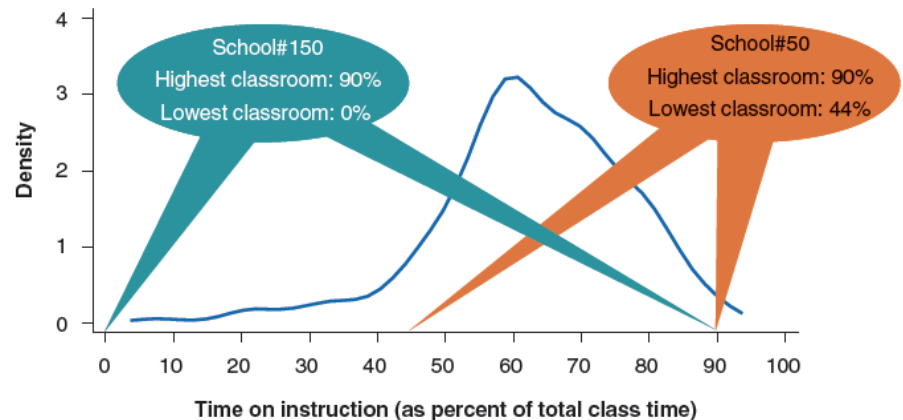
Midiendo por observación directa de la practica pedagógica

Variación promedio en el tiempo instruccional en diferentes salas dentro de una sola escuela:

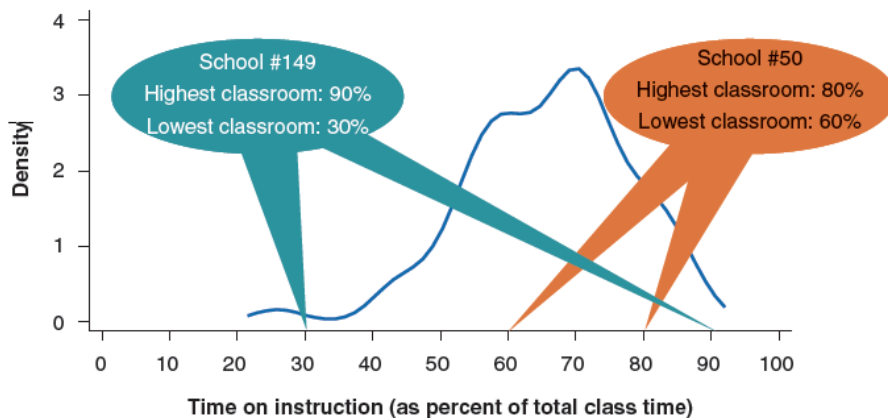
a. Mexico across-school variation, 2011



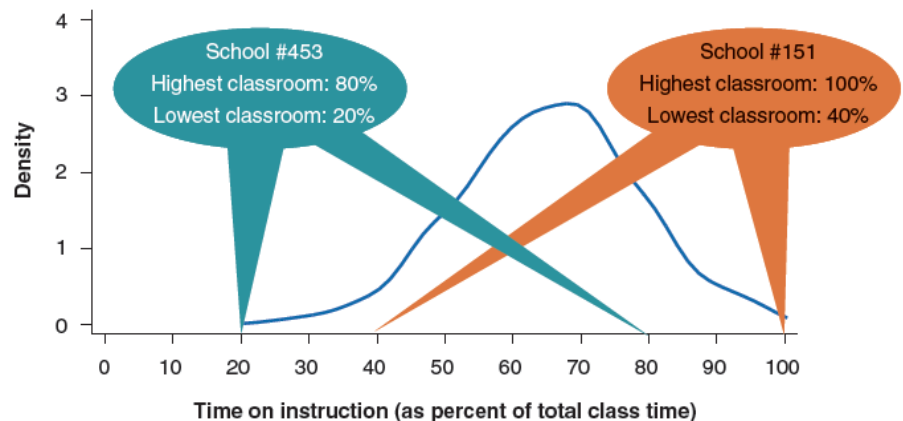
b. Jamaica across-school variation, 2011



c. Colombia across-school variation, 2011

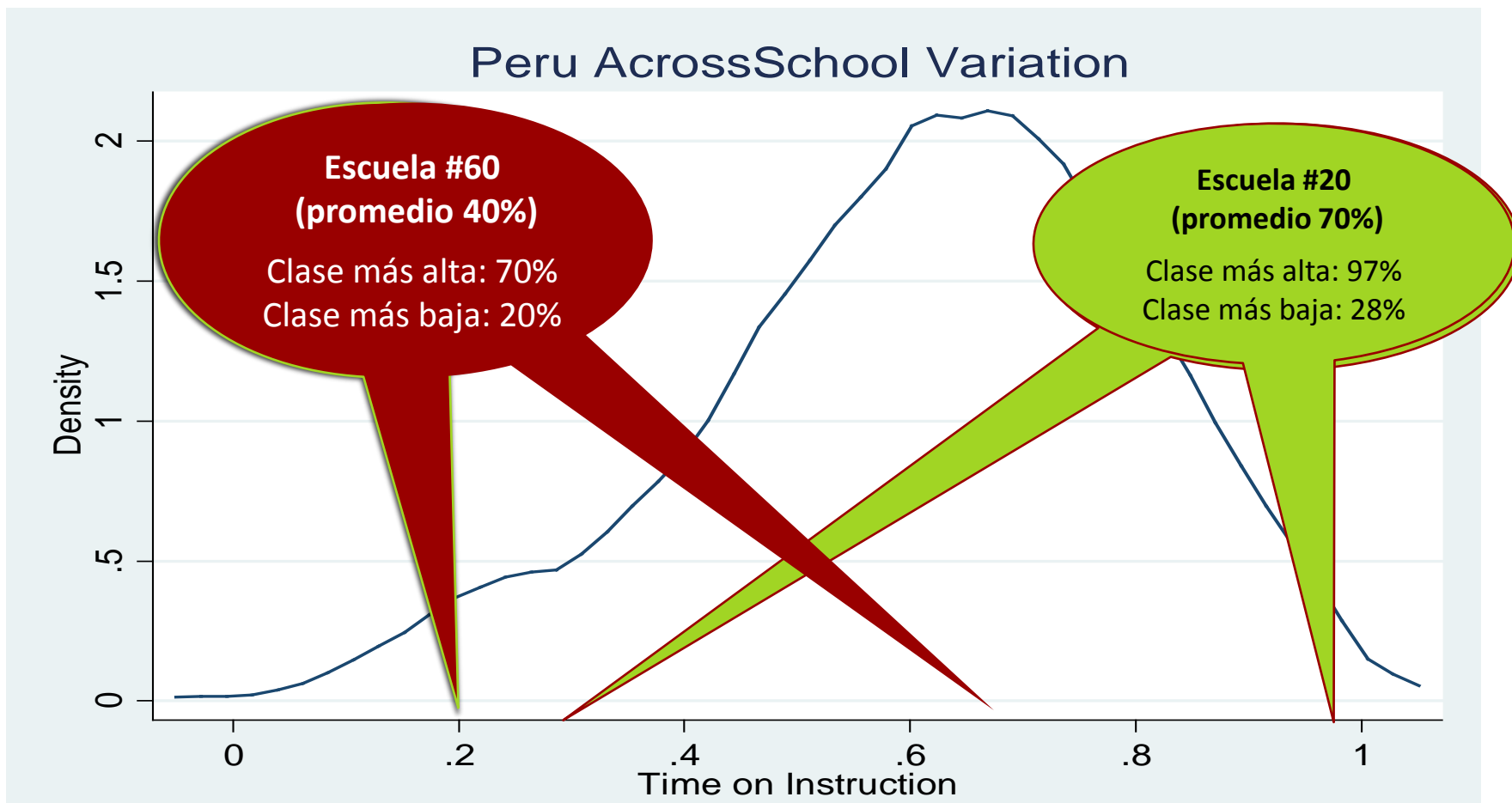


d. Brazil, Minas Gerais, across-school variation, 2011



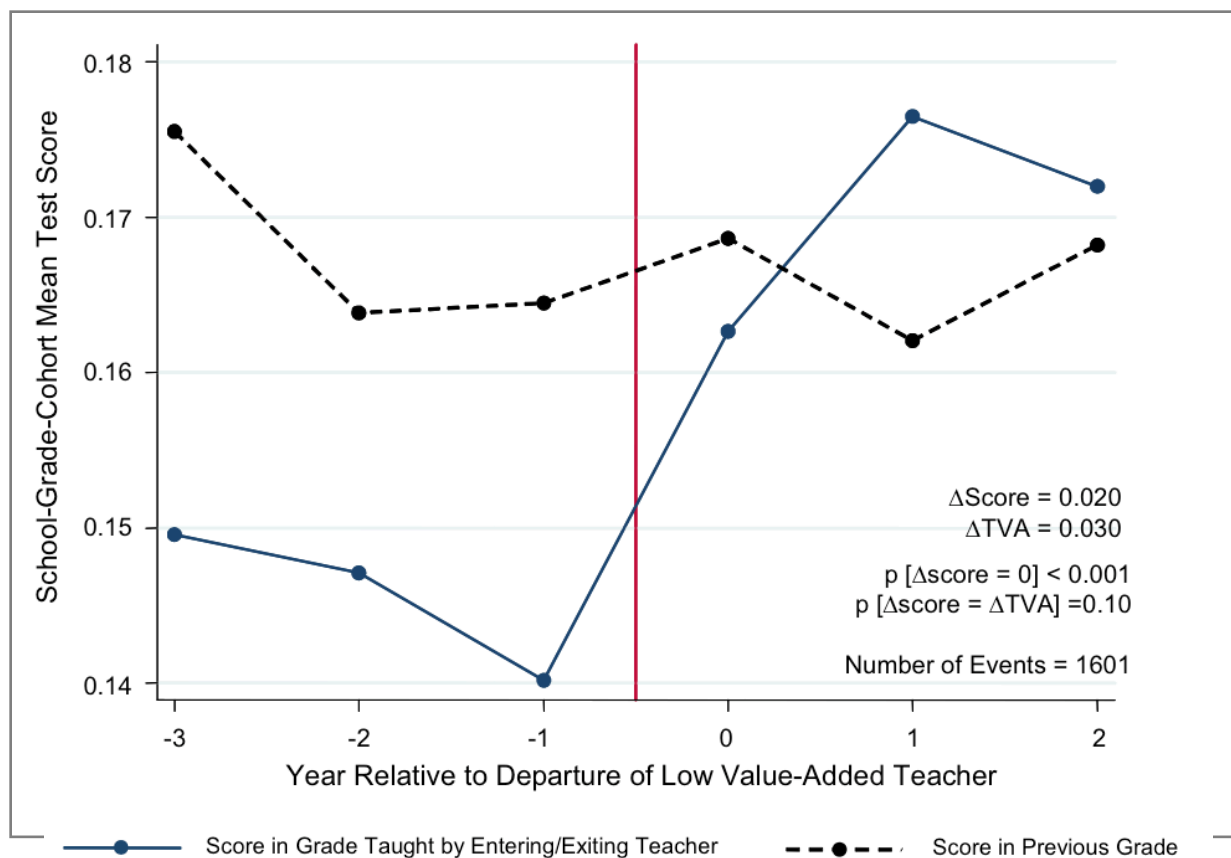
Variación en el uso de tiempo por diferentes profesores en la misma escuela en Perú

Variación promedio en el tiempo instruccional en diferentes salas dentro de una sola escuela



Los impactos diferenciados de los profesores son grandes y tienen consecuencias inmediatas...

- Impacto de la salida de una mala profesora en los puntajes de sus alumnos en pruebas estandarizadas (medido por valor agregado al nivel de la sala)



...asi como a largo plazo para sus alumnos

- Estudio de 20 años de 2,5 millones de alumnos estadounidenses que fueron vinculados con cada uno de los profesores que habían tenido.
- Alumnos que durante su educación primaria fueron asignados al menos a un profesor “altamente efectivo” (20% más alto de la distribución) eran significativamente más proclives a:
 - Cursar educación superior
 - Ir a mejores universidades
 - Ganar ingresos más altos a los 28 años y
 - Evitar el embarazo adolescente



Dos implicaciones fundamental para la política docente

- **Como la efectividad de los profesores varia mucho**
... feedback sobre el desempeño, formación en servicio, y la carrera magisterial (salarios y promociones) deben tratar los profesores como individuos
- **Dentro de cada escuela hay algunos profesores excelentes**
... gran oportunidad de mejorar los resultados promoviendo mas interacción entre profesores al nivel de la escuela

2. Como disenar un buen sistema de evaluaci3n docente?



“Cambiar el comportamiento adulto *requiere* feedback”
Prof. Thomas Kane, Harvard University

Un buen sistema de evaluación de profesores debe garantizar 3 cosas

- Generar feedback individualizado y útil para cada profesor
- Crear incentivos para la excelencia
- Permitir una rápida y justa identificación de profesores que no tienen las capacidades o motivación necesarios para ser profesor



Evidencia del Proyecto MET (Measures of Effective Teaching, Medidas de Enseñanza Efectiva)

Un gran estudio de tres años de diversos sistemas de evaluación docente concluyó que los sistemas de evaluación deben:

- ***Ser basados en estándares claros***
- ***Utilizar múltiples medidas de desempeño y capacidades***, incl. pruebas de competencias, y feedback de los directores, colegas, y alumnos
 - Menos vulnerable a engaños/abusos
 - Reduce el riesgo de error
 - Diferentes medidas tienen diferentes fortalezas y debilidades
- ***Incluir observaciones de clases***
 - La clasificación de los profesores basadas en observaciones de su práctica pedagógica es el mejor predictor del aprendizaje de sus alumnos
 - Varios instrumentos de observación de clases tienen resultados similares
- Medir el aprendizaje de los alumnos (valor agregado) también es válido pero muy costoso

Fuente: Measures of Effective Teaching Project (Kane et al, 2013)

Muchos países están desarrollando nuevos sistemas de evaluación docente

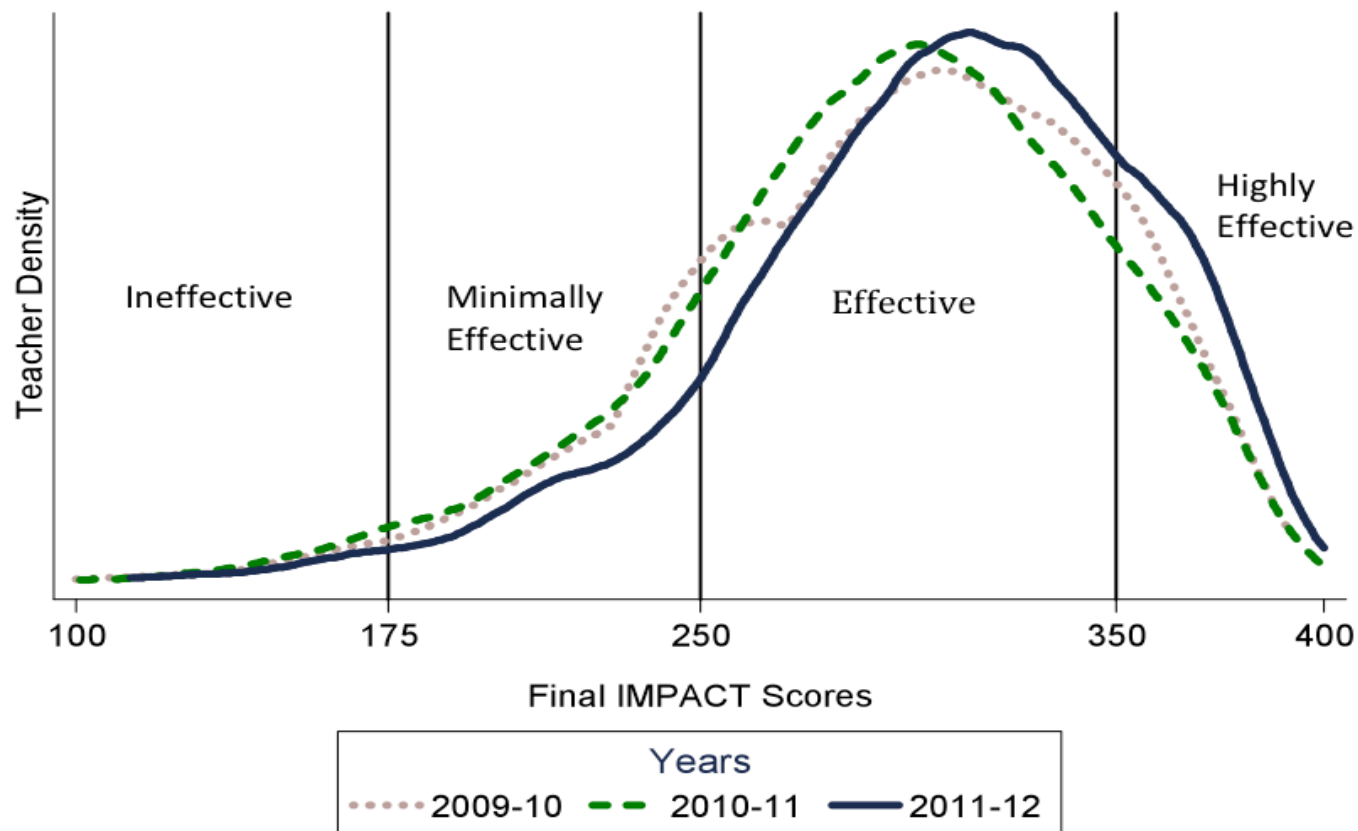
- En ALC: México (2013-14), Perú (2012-14), Ecuador (2009), Chile (2004/2016), Colombia (2002)
- EEUU: Cincinnati (2000), Denver (2007), Washington DC (2009), Chicago (2014)
- Elementos comunes:
 - Marco de la buena enseñanza/estándares
 - Promoción basada en desempeño y competencias y no antigüedad
 - Escalafón mas remunerativo
 - Procesos explícitos para la demisión de profesores con desempeño inadecuado consistente
 - ***Evaluación comprehensiva – pruebas de competencias; feedback de los directores, pares y alumnos; portafolios; observación de la practica en la sala de clase***

Los sistemas de Chile y Perú son los mas comprehensivos, porque incluyen observación en sala de clase...igual a los mejores sistemas Norteamericanos

Mejora significativa de la calidad docente en Washington DC en 3 años

➔ Todos los profesores mejoraron de 2009/10 a 2011/12

Distribución de puntajes IMPACT



Fuente: Dee & Wyckoff, 2013 p.35

Investigación rigurosa del sistema de Washington DC (IMPACT):

- En los primeros 3 años, mejora de 10 puntos (.2 DS) en la calidad de los profesores
- Correlacionada con un fuerte incremento en aprendizaje de los alumnos (la mejora mas grande de todos los EEUU, en la ultima prueba NAEP)
- Mecanismos:
 - La deserción voluntaria de profesores con bajas evaluaciones aumentó en más de 50%
 - Profesores con bajas evaluaciones que se quedaron mejoraron considerablemente (.27 DS)
 - Profesores con altas evaluaciones se quedaron en el sistema
 - Profesores en el punto de corte para alcanzar bonos mejoraron mucho (.24 DS)

3. Y... que mas?



Aprovechando de la competencia que existe en cada escuela

Promoviendo una cultura de interacción profesional en Brasil

- Rio municipio: *Ginasio experimental carioca*, profesores enseñan en pareja y tienen 4 horas/semana para trabajo colectivo
- Ceara, Brasil 2015: “Shock” de información (resultados de observación Stallings); programa “Lemov” Teach Like a Champion; y un coach apoyando cada escuela (por Skype)



Trabajo colaborativo en Rio de Janeiro, 2013

“Choque de información”: Cada escuela recibió un Boletín comparando la escuela a otras escuelas y los resultados para cada profesor observado



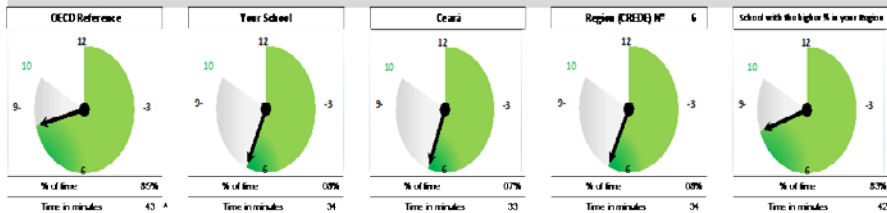
Classroom Dynamics Bulletin

EEFM PROFESSOR LUIS FELIPE

How is the classroom dynamics in your school when comparing it to the levels of good practices of OECD? Or when comparing it to other state high schools in Ceará? Or to other regions (CREDE) within the state? Or when comparing it to the best performing school of your region?

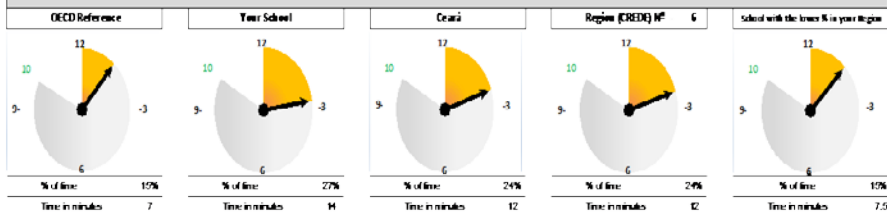
How is your school managing the time on instructional activities?

International evidence shows that a well-prepared teacher can devote 85% of classroom time to instructional activities (i.e. 43 minutes of a 50 minutes class or 86 minutes of a 100 minutes class)



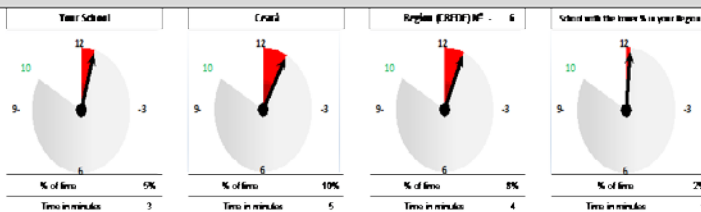
How long teachers in your school are spending organizing the classroom?

The reference of good practice suggests that up to 15% of class time can be dedicated to the organization of the classroom. For example, taking attendance, passing out papers, collecting homework, etc. (i.e. 7 minutes per 50 minutes class or 14 minutes of a 100 minutes class)



How long teachers in your school were off-task?

Ideally, teachers should not spend any minute off-task (i.e. in social interaction with students or others, or out of the classroom)



Classroom Dynamics Bulletin

EEFM PROFESSOR LUIS FELIPE

How is the classroom dynamics of a sub-sample of classrooms in your school? Classrooms were randomly chosen and are a representative sample of your school. The number of classrooms observations was determined so that the variation within classrooms could be observed. However, results can vary from one day to another, according to teacher performance

How are classes in your school? Which materials are used more often?

Classroom Observed	Initial Time	Discipline	Instructional Activities	Classroom Management	Teacher out of the classroom	Blackboard	Textbook	TIC	Others
Sua escola			68%	27%	0%	15%	11%	0%	68%
1**	7:00	Math	60%	40%	0%	0%	0%	0%	100%
2	7:00	Portuguese	40%	50%	10%	20%	10%	0%	70%
3**	7:00	Math	80%	10%	0%	0%	0%	0%	100%
4**	7:50	Portuguese	60%	30%	10%	60%	0%	0%	40%
5	8:40	Portuguese	100%	0%	0%	0%	60%	0%	40%
6	8:40	Chemistry	70%	10%	20%	0%	0%	0%	100%
7	8:45	Portuguese	60%	30%	10%	0%	0%	0%	100%
8	10:30	Biology	90%	10%	0%	0%	0%	0%	100%
9	13:00	Math	30%	60%	0%	0%	0%	0%	100%
10	13:00	Biology	70%	20%	10%	0%	0%	0%	100%
11	13:00	Math	60%	30%	10%	50%	0%	0%	50%
12	13:30	Portuguese	30%	70%	0%	20%	0%	0%	60%
13	13:30	Portuguese	80%	10%	0%	0%	80%	0%	10%
14	14:40	Math	60%	20%	0%	60%	0%	0%	40%
15	14:40	Biology	60%	20%	20%	0%	0%	30%	50%
16	15:45	Portuguese	90%	10%	0%	0%	30%	0%	70%
17	15:50	Math	50%	20%	0%	40%	0%	0%	60%

What are the most frequent instructional activities? Are students engaged?

Classroom Observed	Initial Time	Discipline	Demonstration/ lecture	Discussion/ locate/ question	Cooperative	Assignment/ Class work	Others	All students engaged	More than 6 students engaged
Sua escola			36%	8%	7%	48%	39%	11%	49%
1**	7:00	Math	20%	10%	0%	60%	60%	6%	66%
2	7:00	Portuguese	30%	0%	30%	60%	20%	0%	100%
3**	7:00	Math	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%
4**	7:50	Portuguese	40%	0%	20%	40%	40%	0%	80%
5	8:40	Portuguese	60%	10%	0%	30%	60%	20%	0%
6	8:40	Chemistry	70%	40%	0%	50%	10%	0%	50%
7	8:45	Portuguese	30%	0%	40%	40%	50%	0%	80%
8	10:30	Biology	60%	0%	0%	100%	60%	0%	90%
9	13:00	Math	0%	0%	0%	100%	0%	100%	40%
10	13:00	Biology	70%	10%	10%	70%	10%	0%	80%
11	13:00	Math	60%	0%	0%	40%	60%	0%	50%
12	13:30	Portuguese	30%	0%	0%	70%	30%	0%	70%
13	13:30	Portuguese	40%	10%	0%	50%	40%	0%	0%
14	14:40	Math	70%	0%	10%	20%	70%	0%	70%
15	14:40	Biology	50%	10%	0%	40%	50%	0%	50%
16	15:45	Portuguese	40%	10%	0%	50%	40%	40%	70%
17	15:50	Math	30%	0%	20%	60%	30%	40%	0%

Los resultados promedio de la escuela fueron “benchmarked” a los promedios del distrito, estado, Brasil e EEU

Materiales de auto-ayuda para los profesores

AULA NOTA 10



Self-help materials for teachers and coordinators

49 técnicas para ser um professor
campeão de audiência

Doug Lemov

Da
Boa
Prosa

fundação
lemann

JOSSEY-BASS TEACHER

GRADES K-

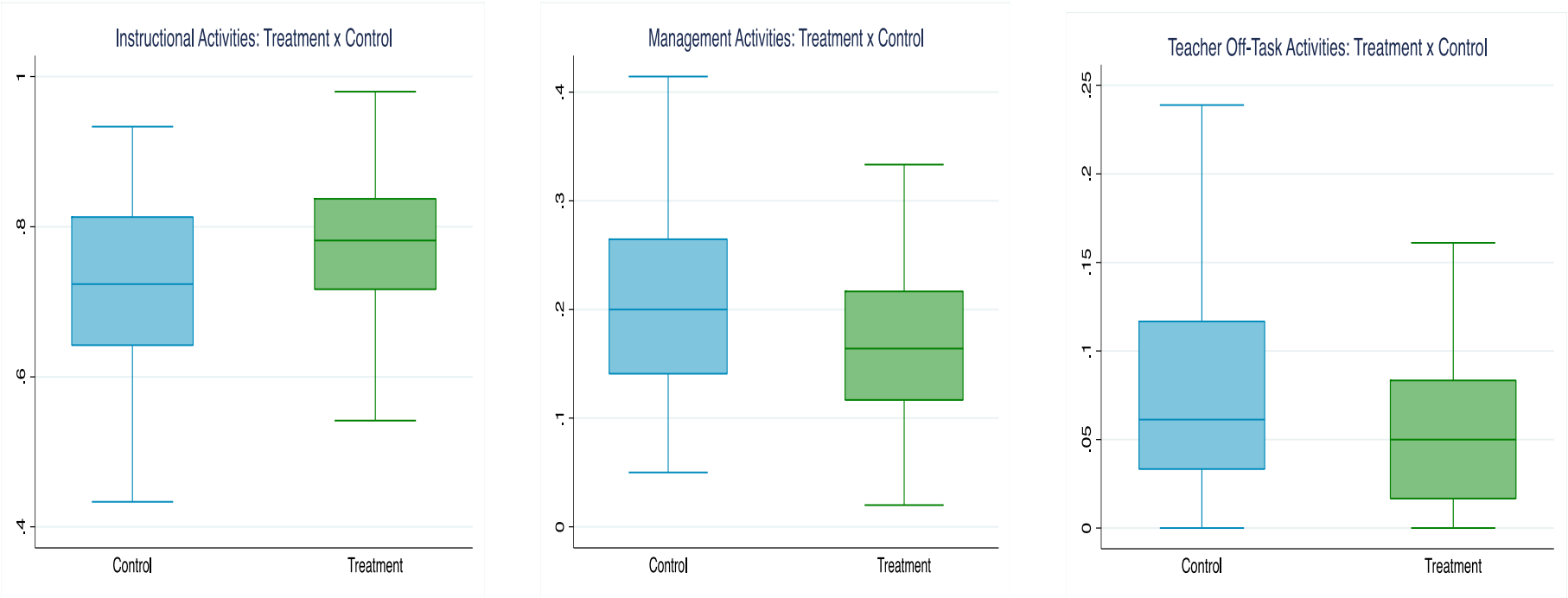
Teach LIKE A CHAMPION

49 TECHNIQUES THAT
PUT STUDENTS ON
THE PATH TO COLLEGE

DOUG LEMOV

Foreword by Norman Atkins

Resultados: mas instrucción

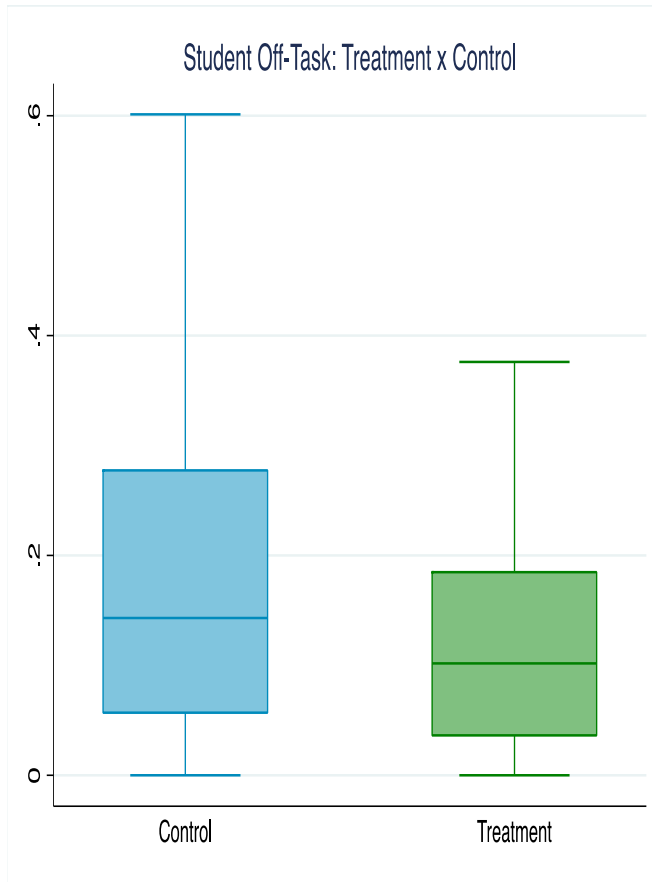


77% de cada clase en actividades de aprendizaje en las 156 escuelas de tratamiento vs. 71% en las escuelas de control (Mejora de + .26 SD*** causada pelo programa)

Menos tiempo en procesos administrativos y profesores fuera de la sala

Menos variación de una clase a otra en las escuelas expuestas al programa – exactamente lo que esperamos

Resultados: alumnos mas atentos



Porcentaje del tiempo de la clase con un grupo grande de alumnos (6 o mas) que no le presta atención a la profesora

- 14% en las escuelas del programa
- 19% en las escuelas de control
- Tamano da redución causado pelo programa = $-.114 \text{ SD}^*$

*En las escuelas del programa, ninguna sala con grupo grande de alumnos “off task” mas de 40% da clase
En las escuelas de controle, eso se encuentra hasta 60% del tiempo!*

Experimento en Ceara: próximos pasos

- La practica ha cambiado, pero afectará el aprendizaje? Resultados en Junio 2016
- La colaboración en la escuela aumento, pero será sustentada?
- Hay un limite a la mejoría dado a colaboración entre profesores si no existen incentivos para la excelencia?
 - Ceara no tiene un sistema de evaluación docente, ni un escalafón atractivo, ni programa de bonus escolar ligado a los resultados

Conclusiones



- Evidencia global indisputable que los profesores son el factor crítico para la calidad de educación
- Sin embargo, la mayoría de países no ofrecen el feedback, apoyo profesional, e incentivos que ayudarían a los profesores a convertirse en “Profesores Excelentes”
- Nuevos sistemas de evaluación docente e incentivos para la Carrera magisterial en Perú, México, Chile y Ecuador son consistentes con la “mejora practica” y la evidencia global
- La implementación es un gran desafío pero en Perú, México y Ecuador hay un buen comienzo
- Un buen sistema de evaluación + una Carrera motivadora + acciones para promover colaboración entre profesores a nivel de la escuela son los ingredientes críticos para
 - maximizar la productividad de los profesores
 - y por ende la eficiencia del gasto en educación

Gracias! Obrigada! Merci! Thank you!

Barbara.brunns@gmail.com

