

1^{er} Foro Iberoamericano de Evaluación Educativa

RECUPERAR A NUESTROS MAESTROS...

*...Clave para mejorar la calidad de la
educación en México*

Lorenzo Gómez Morin Fuentes



“El éxito llegará a aquellos individuos y países que son rápidos en adaptarse, lentos en quejarse y abiertos al cambio. La tarea para los gobiernos será asegurar que los países enfrenten este reto.”

Andreas Schleicher



¿Cuál es la importancia del maestro en la calidad educativa?



- **Es tan importante como el agua para la navegación**



¿Qué tienen en común los 20 sistemas educativos con mejores resultados en el mundo?

1. Atraen y seleccionan a a las mejores personas para convertirlas en maestras y maestros.

“La calidad de un sistema educativo no puede exceder la calidad de sus maestros”

2. Una vez dentro del sistema, desarrollan profesionalmente a estos maestros para hacerlos mejores maestr@s.

“El único camino para mejora los resultados de aprendizaje es mejorar la enseñanza”

3. Ponen en marcha sistemas y apoyo focalizado para asegurar que cada niño pueda beneficiarse de la mejor enseñanza

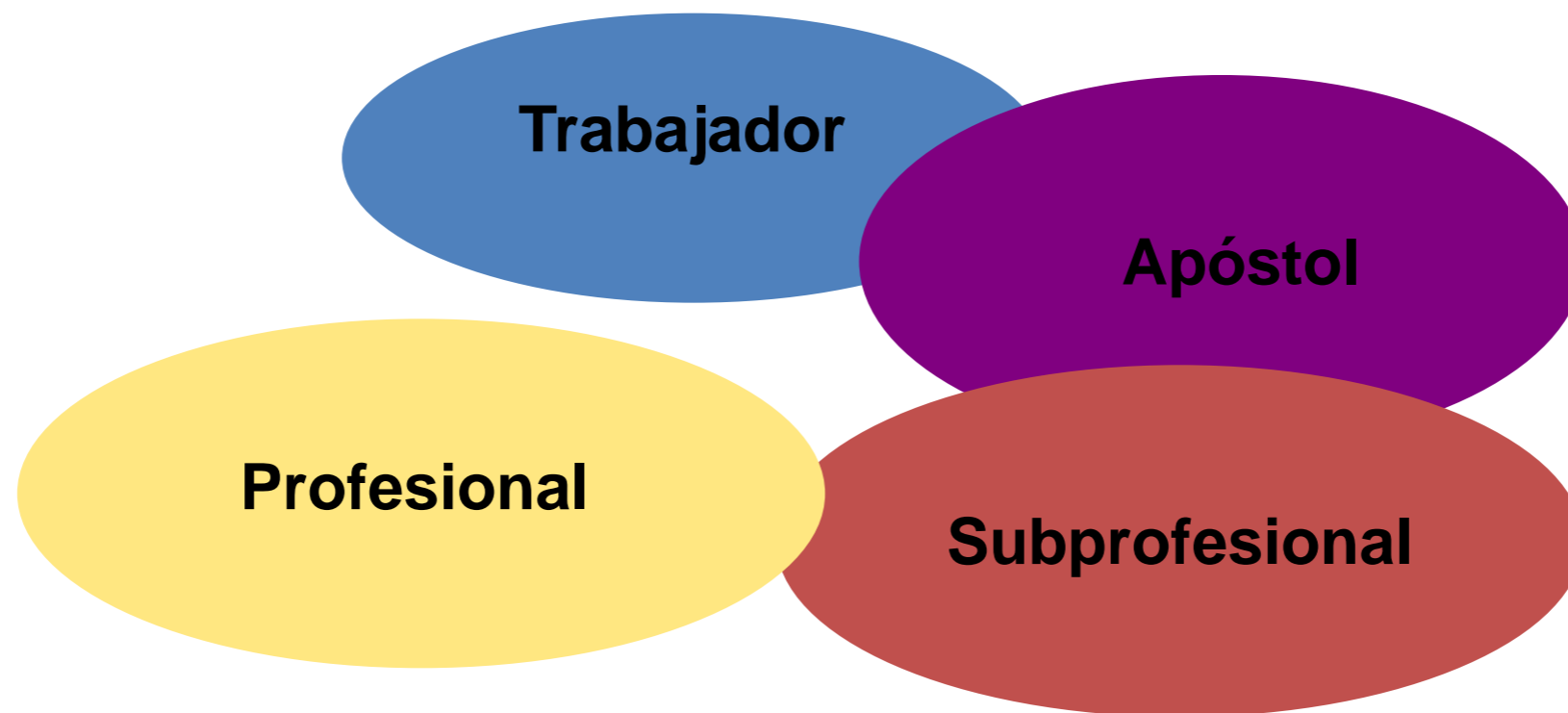
“El único camino del sistema para alcanzar el más alto desempeño es elevar el estándar de aprendizaje de cada estudiante”

1. Atraer y seleccionar a las mejores personas para convertirlas en maestras y maestros

- ¿Cómo es vista la profesión docente por los estudiantes universitarios y recién graduados?
 - ✓ *Una de las 3 principales opciones de carrera*
 - ✓ *En México, a veces se estudia para ser maestro “ya de perdida” o se hereda la plaza junto con las ‘competencias’ para la docencia*
- ¿Qué tan rigurosos son los procesos de selección para la formación inicial de maestros?
 - ✓ *1:10 es la tasa de selección de aspirantes para formarse como maestros*
 - ✓ *En México se aprueba un examen para asignación de plaza con el 30% de aciertos*

2. Una vez dentro del sistema, desarrollar profesionalmente a estos maestros para que sean los mejores.

- Implica definir qué significa y cómo es una buena enseñanza:



¿Se le define por sus títulos o por la calidad de su actuación?

2. Una vez dentro del sistema, desarrollar profesionalmente a estos maestros para que sean los mejores.

- ¿Qué proporción del tiempo de cada maestro es aplicado para desarrollo profesional?

✓ *En promedio el 10% del tiempo laboral*

- ¿Qué papel juegan los líderes escolares en el desarrollo de instructores efectivos?

✓ *Los mejores tutores y maestros son
Seleccionados como líderes*

- ¿Qué tanta tutoría reciben los nuevos profesores en la escuela ?

✓ *20 semanas en promedio*



Existe un argumento que se repite hasta la saciedad:

- *“No podemos compararnos con los mejores sistemas educativos”*
- ¿Y si nos comparamos con los sistemas educativos que mejoraron y pasaron de tener un desempeño pobre a uno bueno?



- Los datos corresponden a los promedios de PISA 2000 (gris claro) y PISA 2006 (gris oscuro)
- SYE= Equivalente a un años escolar o 38 puntos en la escala de PISA

Algunos principios básicos para considerar en el proceso de mejora:

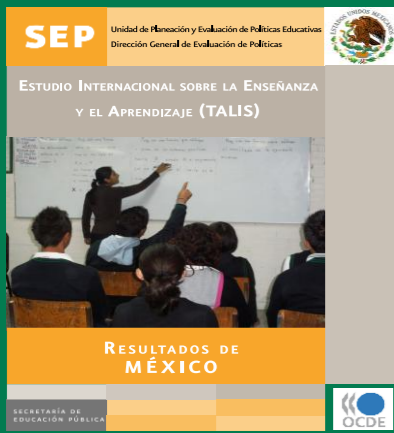
- **Un sistema educativo puede mejorar de forma significativa independientemente de donde empiece o cual sea su punto de partida**
- **El éxito no está ligado simplemente a factores como riqueza, escala o aún al sistema político.**
- **La mejora en el logro educativo puede alcanzarse en poco tiempo, tan solo seis años.**
- **El contexto del sistema puede no determinar el qué hacer pero sí determina como hacerlo.**
- **La continuidad en el liderazgo es esencial**

¿Cuáles son las claves?

- De pobre a regular: las intervenciones en este trayecto se enfocan en apoyar a los estudiantes **en alcanzar los niveles básicos de lengua y matemáticas**: esto requiere de una **estructura de soporte para los maestros con bajo nivel de competencia**, de lograr resolver las necesidades básicas de los estudiantes (ropa, comida, libros, etc.), y el llevar todas las escuelas del sistema a un umbral mínimo de calidad.
- Los sistemas que están en el trayecto de pobre a regular, en general están caracterizados por educadores con competencias limitadas, un **estricto control de los procesos de enseñanza y aprendizaje por la autoridad central** porque el minimizar las variaciones en las aulas y escuelas es el motor central de la mejora de desempeño en esta etapa.

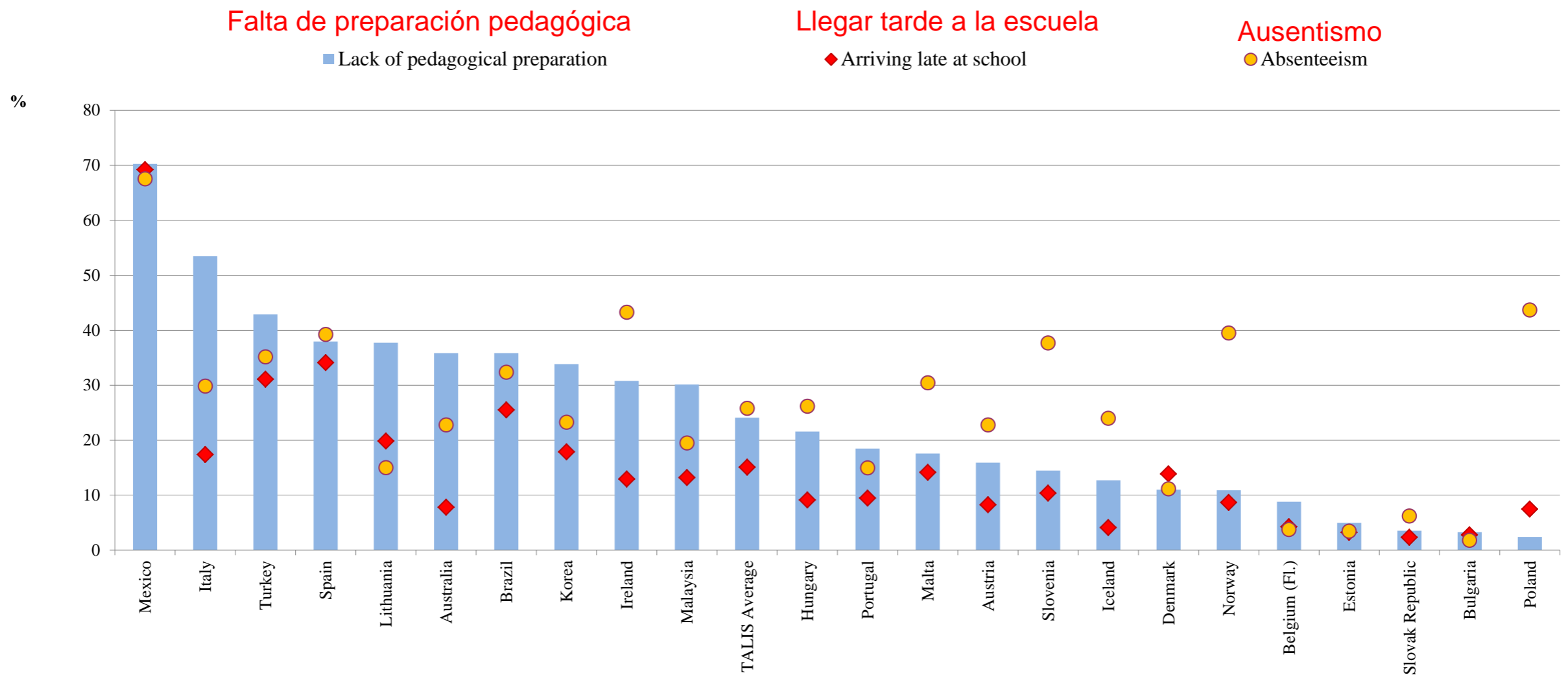
Algunas de las intervenciones transversales (no importa el nivel de desempeño):

- **Construcción de capacidades técnicas:** fortalecimiento del desarrollo profesional para maestros de nuevo ingreso y con definitividad en la plaza. Incluyendo directivos
- **Compensación a maestros y directivos:** introducción de esquemas de recompensas para alto desempeño, y estructurar la compensación de acuerdo con el papel que juegan en la mejora



En dónde estamos y cuál es nuestro punto de partida si decidieramos ser uno de esos sistemas:

Porcentaje de docentes cuyos directores consideran que ciertos comportamientos de los docentes interfieren con la enseñanza “mucho” o “en alguna medida”



Countries are ranked in descending order of the percentage of teachers reporting lack of pedagogical support as a factor hindering instruction.
Source: OECD. Table 2.8.

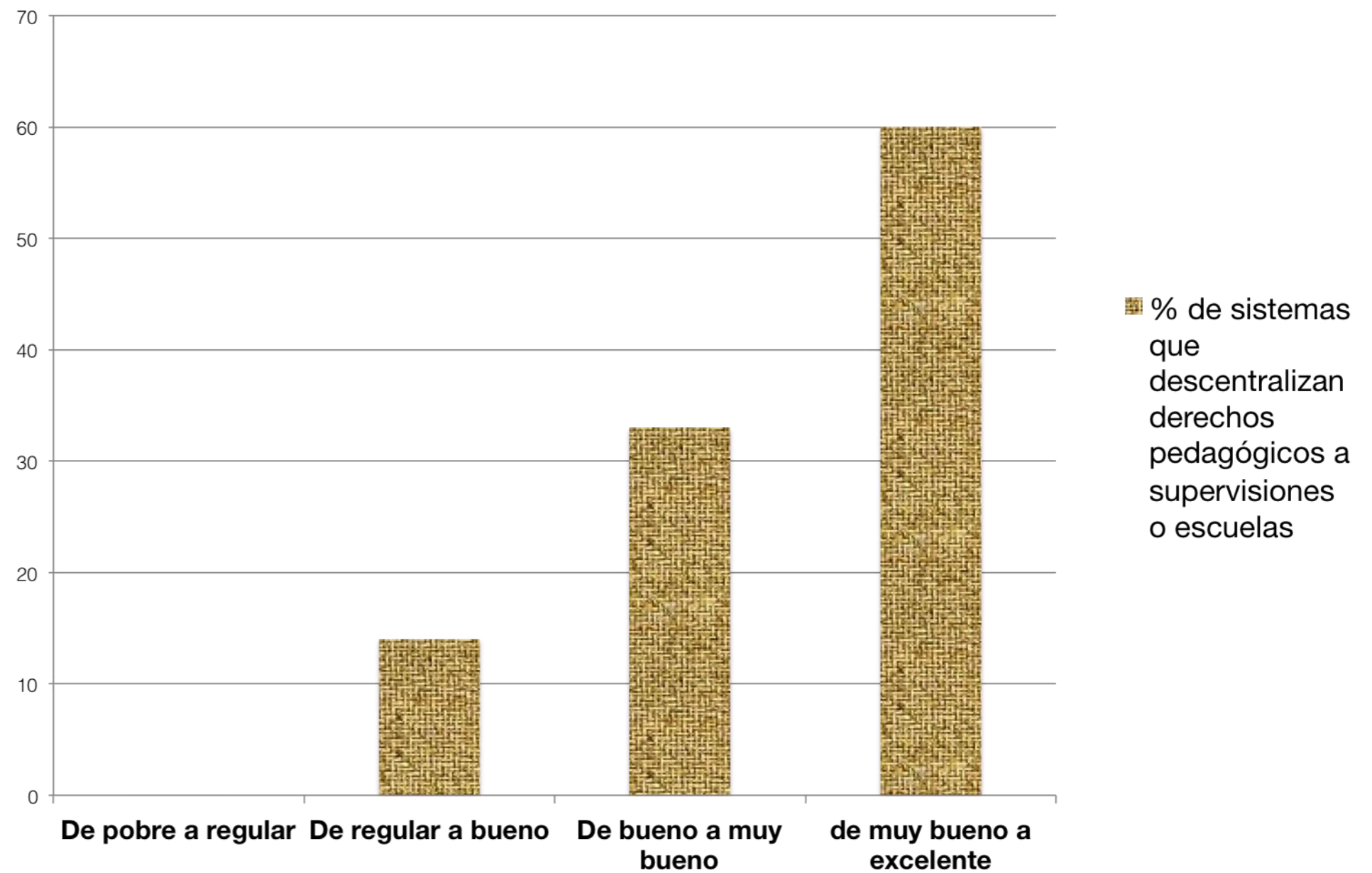
Evaluación Universal de Docentes: resultados y consecuencias...creo

Dictámen asociado a la Unidad de Diagnóstico que mayor atención requiere (nivel de prioridad):

- Línea de corte en el percentil 20 del porcentaje correspondiente a al UD (dependiendo de la capacidad de atención de la autoridad educativa)
- A los docentes con puntaje menor en alguna UD, se clasifican en **Prioridad I, para su atención inmediata** (98,856 maestros, 37.4% del total que se evaluaron)
- A los docentes con puntaje arriba de la línea de corte en las 4 UD, se clasificaron en la **Prioridad II, atención en el corto plazo** (165,526 maestros, 62.6%) para cursar su trayecto formativo a partir de ahora y hasta el 2015.

Hasta dónde podemos llegar

DERECHOS PEDAGÓGICOS A LAS ESCUELAS



RECUPERAR A NUESTROS MAESTROS...

*...es hacer de la profesión docente
una de las más cotizadas a por
prestigio social que representa...
Y no simplemente por los beneficios
que otorga...*

**MUCHAS GRACIAS POR SU
ATENCIÓN**

lorenzo.gomezm@flacso.edu.mx

