



**FOR IMMEDIATE RELEASE**

Contacto: Lisa Cohen, NCTQ  
Cell: 310-395-2544  
Email: lisa@lisacohen.org

Joy Reid, Urban League of Greater Miami  
Cell: 954-558-9762  
Email: joy@imagelabonline.net

**NUEVO REPORTE SOBRE ESCUELAS PÚBLICAS DEL CONDADO DE MIAMI-DADE RECOMIENDA MEJORAS PARA ATRAER Y RETENER BUENOS PROFESORES**

***Estudio examina reclutamiento de profesores, dotación de personal, compensación y políticas de evaluación en el distrito educacional.***

**MIAMI, Enero 19, 2011** – Un nuevo reporte del *National Council on Teacher Quality* (NCTQ) sobre políticas y prácticas de parte del Distrito Escolar de Miami-Dade identificó un número de cambios que, de ser implementados, podrían mejorar significativamente el reclutamiento y retención del cuerpo de profesores del condado.

El estudio investigativo ***Teacher Quality Roadmap: Improving Policies and Practices in Miami***, fue llevado a cabo en asociación con la Urban League de Greater Miami. Diseñado como una herramienta para identificar qué funciona y qué no en el distrito escolar, el reporte compara el Condado de Miami-Dade tanto con distritos vecinos como con distritos similares a lo largo del país. El reporte también apunta ciertas reformas legislativas estatales que pueden colaborar en la solución del problema.

Las investigaciones muestran que, dentro de las variables que se pueden controlar en el quehacer de las escuelas, la calidad del profesorado es el factor más importante para lograr un buen desempeño escolar de parte de los estudiantes. Los estudios señalan que tener acceso a profesores altamente efectivos durante toda la enseñanza primaria puede aminorar las desventajas típicas que se presentan en un ambiente de bajo nivel socioeconómico.

T. Willard Fair, Presidente de la Urban League de Greater Miami, dice que “si se siguen las recomendaciones del reporte, Miami estará a la vanguardia en el movimiento de reforma de calidad del profesorado”.

La investigación sobre las políticas hacia los profesores de las Escuelas Públicas del Condado de Miami-Dade se concentra en los contratos del distrito escolar con los profesores, así como las prácticas del distrito y las leyes estatales que dan forma a las reglas laborales que rigen a los profesores. Además, NCTQ analizó datos de recursos humanos del distrito, realizó una encuesta a cerca de 5,400 profesores y administradores de escuelas a lo largo del distrito; y realizó grupos focales con profesores, directores de escuelas y miembros de la comunidad sobre el tema.

La Presidenta de NCTQ, Kate Walsh, dijo que “el progreso académico de Miami esta última década, como en muchos otros distritos de Florida, ha sido impresionante. Este reporte busca ayudar al distrito a continuar estos avances, identificando áreas donde son necesarias reformas, más notablemente en el área de evaluación de profesores. Nuestra recomendación principal es que el distrito se enfoque en evaluar a los profesores en buena forma”.

El análisis está enmarcado en cuatro áreas en las que el distrito escolar condiciona el reclutamiento y retención de profesores de calidad: evaluación de profesores, cómo las escuelas se dotan de personal, compensación a los profesores y horario de trabajo.

El reporte encontró que algunas de las políticas del distrito escolar de Miami son mejores que en otros distritos estudiados anteriormente por NCTQ. Por ejemplo, los profesores de Miami tienen mejores tasas de asistencia que profesores en otros distritos analizados, ya que usan sólo la mitad de sus 10 días de baja médica (comparado con los profesores de Kansas City o Los Angeles, los que usan todos sus días de baja médica permitidos).

Adicionalmente, Miami gasta mucho menos en recompensar a profesores por grados académicos como Masters que otros distritos, gastando sólo un 3,8% de su presupuesto para profesores en ese respecto. Esto se debe a sus leyes estatales, las que no requieren que los distritos recompensen grados académicos en su estructura de compensación, como sí se hace en otros estados.

Los principales desafíos para Miami se enfocan en cómo dotar adecuadamente de personal a sus 435 escuelas y en los procesos de evaluación de sus profesores, aún cuando el distrito ha trabajado últimamente en mejorar sus prácticas en estas dos áreas.

Entre los hallazgos del reporte se encuentran:

- Los procedimientos de Miami para contratar y asignar a los profesores a las escuelas no consideran las necesidades de los establecimientos educacionales, lo que produce un problema para los directores, los que deben seleccionar a los postulantes individualmente y no a través de un grupo de postulantes que aumente la competitividad de los candidatos a profesores. Sin embargo, más problemático es que los directores no tienen la última palabra respecto de quién trabajará en sus dependencias.
- Si bien Miami ha avanzado en diseñar un sistema que recompense a sus mejores profesores, está despidiendo muy pocos profesores con bajo desempeño. Dado que la fuerza de trabajo de maestros en el distrito es de 20 mil profesores, las tasas de despido sugieren que muchos profesores con bajo desempeño no están siendo eliminados por su pobre desempeño. Entre 2010 y 2011, no más de diez profesores (menos del 0,05% del total) fueron despedidos por mal desempeño, mientras otros seis profesores que fueron despedidos apelaron al castigo y consiguieron retomar sus funciones. Esta es la tasa más baja de despidos de profesores en todos los distritos analizados por NCTQ.
- Al despedir por razones económicas (no por desempeño) sólo a profesores nuevos, el distrito no está apoyando en forma adecuada a futuros líderes en el campo de la educación en el distrito, ya que esta práctica protege a los profesores más antiguos sin considerar el desempeño en su trabajo y, además, reservando casi todos los aumentos de sueldo (70%) que puede recibir un profesor para aquellos que han enseñado por al menos 20 años.
- El sistema de evaluación, a despecho de varios mandatos estatales, sigue necesitando de mucho trabajo. Los profesores de Miami-Dade dicen necesitar más retroalimentación respecto de cómo hacen clases, especialmente de parte de expertos en contenido, una

necesidad que el programa que el distrito ha instalado a este respecto no ha podido satisfacer. El sistema actual usado para evaluar profesores no captura en buena forma en qué consiste una instrucción de alta calidad.

- El mantenimiento de registros del distrito, un problema en muchos distritos urbanos, parece ser un particular problema para Miami-Dade. Por ejemplo, existen muchos datos de rutina que no recolectan cuántos profesores tienen dificultades o cuál es el detalle de las calificaciones de los profesores en el instrumento de evaluación final.
- Hay pocas indicaciones que el distrito está en busca de individuos con sólida formación académica cuando recluta nuevos profesores, aun cuando las investigaciones sugieren que los profesores con fuerte formación académica son más efectivos.

El análisis de NCTQ busca atender dos propósitos prácticos, uno, el ofrecer pasos claros para el distrito, que puede llevar a cabo por sí solo como en conjunto con el sindicato de profesores, y otro, ofrecer sugerencias para los legisladores de Florida. En total, NCTQ ofrece 15 recomendaciones que mejorarían las políticas que tienen que ver con la calidad del cuerpo de profesores de Miami-Dade.

La más urgente recomendación se enfoca en mejorar las evaluaciones a profesores:

- Desarrollar un equipo de evaluadores independientes a tiempo completo que sean responsable de una oficina central, los que realicen chequeos aleatorios sobre la precisión de las evaluaciones principales a los profesores y provean retroalimentación específica sobre las instrucciones a los profesores.
- Mejorar el instrumento de observación para proveer una guía más específica a los directores de escuelas sobre cuál son los comportamientos que deben tomar en cuenta al momento de evaluar a sus profesores.
- Recolectar y analizar las opiniones de los estudiantes sobre la instrucción que reciben de parte de sus profesores. Las encuestas a estudiantes sobre el desempeño de profesores pueden ser diseñadas para minimizar respuestas vengativas de parte de los alumnos. Estas encuestas pueden entregar resultados más verosímiles sobre el desempeño de los profesores que las observaciones hechas por adultos.

Además se requieren otras reformas en políticas laborales en Miami, como por ejemplo:

- Entregar a los directores autoridad total para decidir quién trabajará en sus instalaciones.
- Distribuir aumentos de sueldo más equitativamente durante toda la carrera de un profesor, en vez de reservar los aumentos más sustanciales a los profesores más antiguos, como es el caso actual.
- Considerar aumentos sustanciales en salarios base, no solo bonos únicos, para profesores que son consistentemente evaluados como los más efectivos en su distrito.

Este reporte es la continuación a otros reportes hechos por NCTQ, tales como los reportes de los distritos educacionales de Baltimore, Boston, Hartford, Kansas City, Los Angeles, Seattle y Springfield (MA).

**Evento de lanzamiento público**

Un evento para dar a conocer el reporte al público se realizará el miércoles 15 de febrero a las 6:00 pm en las oficinas de Urban League of Greater Miami, Freedom Hall, 8400 NW 25th Avenue, Miami.

El reporte completo (en inglés) está disponible en:  
[www.nctq.org/p/publications/nctq\\_miami.pdf](http://www.nctq.org/p/publications/nctq_miami.pdf)

**Acerca de Urban League**

El Urban League of Greater Miami, Inc. es una agencia de servicio a la comunidad sin fines de lucro. Nuestra misión es permitir a niños afroamericanos poder alcanzar su máximo potencial y a sus padres el poder ejercer sus derechos y asumir sus responsabilidades como adultos.

**Acerca de National Council on Teacher Quality**

El National Council on Teacher Quality aboga por reformas en una amplia gama de políticas federales a nivel federal, estatal, y local, con el fin de aumentar el número de profesores efectivos. En particular, reconocemos la ausencia de la evidencia necesaria para armar un caso contundente por el cambio y buscar llenar el vacío con una agenda de investigación que tenga implicaciones prácticas y directas en relación a las políticas. Estamos comprometidos con aumentar la transparencia y la educación en la comunidad acerca de cuatro instituciones que tienen el mayor impacto en la calidad de los profesores: los estados, los programas de preparación para profesores, los distritos escolares y los sindicatos de profesores. Para más información, visite: [www.nctq.org](http://www.nctq.org)

Financiamiento local para este estudio fue proveído por la Fundación Garner. Apoyo adicional fue proveído por la Fundación Bill & Melinda Gates.