

CÓMO CONSEGUIR LOS MEJORES PROFESORES PARA EL CONDADO MIAMI-DADE

Seis hallazgos que todo padre debe conocer

El National Council on Teacher Quality (www.nctq.org) recientemente realizó un estudio *llamado Teacher Quality Roadmap* (Mapa hacia un profesorado de calidad), el que examinó el impacto en la calidad del profesorado y en los logros de los estudiantes de las políticas y prácticas en las escuelas del distrito educacional de Miami-Dade. NCTQ identificó una serie de soluciones prácticas, seis de las cuales se explican en el presente documento.

El estudio es el primer paso con el fin de llevar a cabo la reforma. El trabajo más difícil aún está por delante, y es tarea de la comunidad de Miami el asegurarse que los cambios se hagan realidad.

Hallazgo 1 El distrito debe hacer un mejor trabajo al evaluar a sus profesores.

EL DESAFÍO

Actualmente, Miami-Dade no identifica qué profesores se desempeñan de la mejor o peor manera. Por una parte, no se reconoce a los maestros más talentosos del distrito, por la otra, el distrito no elimina a los educadores menos eficientes: el año pasado sólo 10 profesores, de un total de 20 mil, fueron despedidos.

LA SOLUCIÓN

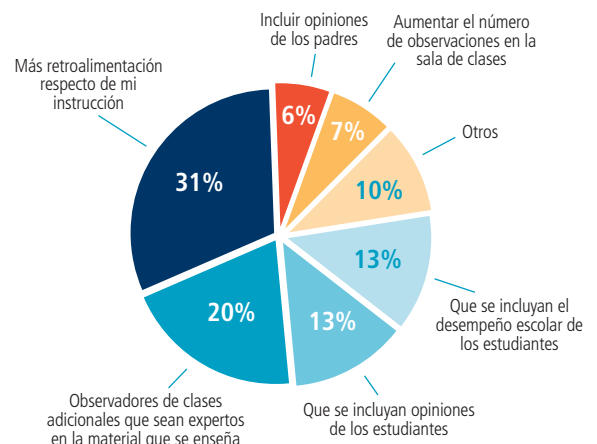
Lo primero es asegurarse que el distrito escolar instale un sistema de evaluación de profesores robusto. La dirección central necesita cerciorarse que los directores de escuela sean responsables de evaluar a los profesores, asegurándose que los directores sean capaces de identificar a sus mejores maestros, así como aquellos no tan buenos. Técnicas adecuadas de evaluación son esenciales para decidir qué necesitan los profesores para su desarrollo profesional, para hacer mejores decisiones al asignar a maestros adecuados a las escuelas que realmente los necesitan y recompensar a aquellos educadores con una mejor salario. Aquellos profesores que no sean bien evaluados deben ser despedidos.

Hallazgo 2 Los profesores necesitan mejor retroalimentación sobre sus clases.

EL DESAFÍO

Más de la mitad de los profesores encuestados dicen que quieren más y mejor retroalimentación acerca de su desempeño en la sala de clases.

Recomendaciones de los profesores para mejorar evaluaciones



Fuente: Encuesta NCTQ, Marzo 2011 n=4,601

LA SOLUCIÓN

El distrito necesita instalar un grupo de evaluadores capacitados y con experiencia, los que pueden entregar retroalimentación específica a los profesores. Por ejemplo, evaluadores especializados en matemáticas deben evaluar a profesores de matemáticas.

El distrito además debe poner más atención a las opiniones de los alumnos. Los estudiantes tienen la mejor perspectiva respecto de la calidad de instrucción que reciben. En este sentido, durante 180 días al año ellos observan cómo sus profesores enseñan. Un nuevo estudio sostiene que los estudiantes hacen un mejor trabajo al describir la calidad de sus profesores. Es posible diseñar una encuesta de tal forma de que niños pequeños puedan participar, del mismo modo que los estudiantes no evalúen mal a un profesor sólo porque es estricto.

35 estudiantes al año x 180 días x 6 horas al día =
37,800 horas de observación



vs.

1 director de escuela x 2 observaciones x 1 hora cada una =
2 horas de observación al año



A continuación, presentamos ejemplos de algunas preguntas que se pueden usar en encuestas para estudiantes sobre el desempeño de los profesores:

La percepción de los estudiantes importa

Las 7 variables Preguntas de muestra (De acuerdo/En desacuerdo)

Dedicación	El profesor de esta clase me hace sentir que se preocupa por mí.
	Mi profesor realmente intenta entender la percepción de sus estudiantes.
Control	Los estudiantes de esta clase tratan al profesor con respeto.
	La clase se mantiene atenta y no se desperdicia tiempo.
Claridad	Mi profesor cuenta con varias formas de explicar las materias que se tratan en clases.
	Mi profesor es capaz de explicar materias complejas en forma clara.
Desafío	En esta clase, aprendemos bastante casi todos los días.
	En esta clase, aprendemos a corregir nuestros errores.
Cautivo	Mi profesor hace de las clases algo interesante.
	Me gusta la forma en la que aprendemos en esta clase.
Conferir	Los estudiantes pueden preguntar y compartir ideas acerca de las clases.
	Mi profesor respeta mis ideas y sugerencias.
Consolidar	Mi profesor se asegura que entendamos lo que está explicando.
	Los comentarios que obtengo en esta clase me ayudan a entender cómo puedo mejorar.

Hallazgo 3 Los directores necesitan toda la libertad posible al contratar profesores.

EL DESAFÍO

El distrito escolar muchas veces posiciona profesores en escuelas donde los directores no los necesitan. Si bien hay una nueva ley estatal que entrega más autoridad a los directores para contratar personal, la ley tiene ciertos vacíos, y solo permite a los directores rechazar un profesor cuando éste ha tenido una evaluación menos que satisfactoria. Dado que históricamente las evaluaciones no han sido muy acertadas, ya que el 99% de los profesores obtiene buenas calificaciones, los directores no cuentan con muchas alternativas al respecto.

LA SOLUCIÓN

El contrato del distrito con el sindicato de profesores necesita cambiarse para que permita a los directores total libertad a la hora de contratar profesores. También, debe permitir a los directores el rechazar a un maestro que, aunque haya tenido una evaluación satisfactoria, no sea una buena adición a la escuela.

Hallazgo 4 El distrito necesita pagar mejor a los buenos profesores.

EL DESAFÍO

Miami no está haciendo lo suficiente para nutrir y apoyar a su nueva generación de profesores líderes.

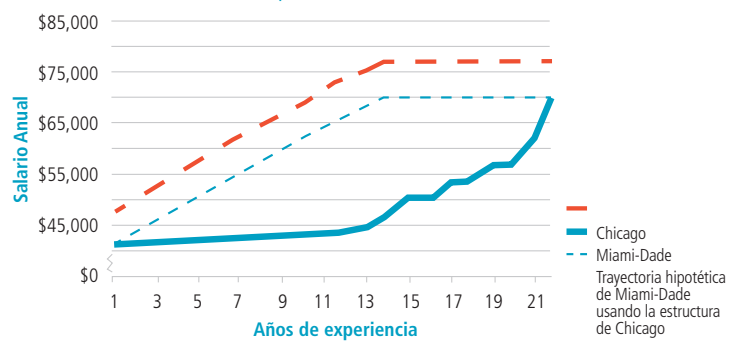
Como la mayoría de los distritos, Miami-Dade basa la remuneración de sus maestros de acuerdo a sus años de experiencia en vez de los resultados que obtienen, al contrario de lo que muestran los estudios que indican que profesores con 20 años o más de experiencia no son más efectivos que aquellos con cuatro o cinco años de enseñanza.

La estructura de pagos de Miami es especialmente inadecuada para los profesores jóvenes, la que no los motiva a seguir enseñando. De hecho, un profesor en Miami casi no recibe aumentos de sueldo durante los primeros 20 años de su trabajo. Casi el 70% de todos los aumentos están reservados para los últimos años de ejercicio.

LA SOLUCIÓN

Darle la oportunidad a los profesores con buen desempeño de recibir aumentos considerables en cualquier punto de su carrera, sin importar cuántos años de experiencia tenga. El desempeño de los profesores debe ser más importante que la cantidad de años que alguien ha estado en su trabajo.

Crecimiento de salario de profesores en dos distritos



Fuente: NCTQ's TR³ base de datos, www.nctq.org/tr3

Hallazgo 5 Los profesores necesitan más tiempo para trabajar juntos.

EL DESAFÍO

La mayoría de los profesores y directores de escuela afirman necesitar más tiempo para planificación. Además, los profesores necesitan más oportunidades para trabajar con sus colegas, aunque Miami-Dade no permite un tiempo específico para una planificación de equipo en las escuelas.

LA SOLUCIÓN

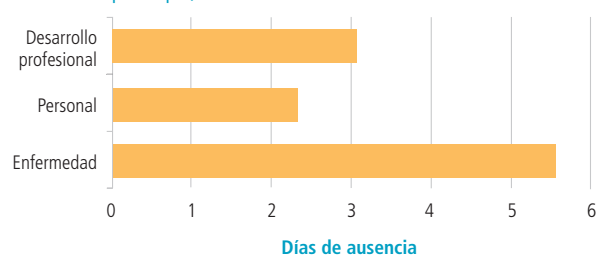
Crear espacio durante el día laboral reservado exclusivamente para la colaboración departamental o de equipo. Al extender el día laboral oficial de los profesores de 7 horas cinco minutos a ocho horas (el estándar en todas las profesiones) los maestros tendrán un tiempo designado para reunirse con otros profesores.

Hallazgo 6 El distrito necesita reducir las ausencias de profesores.

EL DESAFÍO

Más de dos tercios de los profesores de Miami-Dade se ausentan de las aulas más de 10 días cada año. Estas ausencias lastiman la calidad de enseñanza de los alumnos y cuestan dinero. Algunas de estas ausencias se deben a que los profesores deben asistir a capacitaciones de desarrollo profesional.

Ausencias por tipo, 2009-2010



Fuente: Recursos Humanos, Miami-Dade

LA SOLUCIÓN

El distrito debe reservar aquellas horas de desarrollo profesional para días que no priven a los alumnos de su profesor.

Para saber más sobre cómo involucrarse en la reforma educacional en Miami-Dade, contacte al Urban League al (305) 696-4450.