

Las claves de los sistemas educativos con mejor desempeño

Resumido de Michael Barber y Mona Mourshed. "How the World's Best-Performing School Systems Come Out On Top", McKinsey & Company, Social Sector Office. Septiembre 2007.

Pese a los ambiciosos intentos de reforma y a masivos aumentos del gasto en educación, el desempeño de muchos sistemas educativos apenas ha mejorado en décadas. Esto llevó a McKinsey & Company a preguntarse: ¿por qué algunos sistemas educativos tienen un mejor desempeño y mejoran con más rapidez que otros? Para responderlo, estudiaron veinticinco sistemas educativos de todo el mundo, incluidos diez de los que muestran mejor desempeño.

Se resumen aquí las principales conclusiones.

Las experiencias de los sistemas educativos más exitosos resaltan la importancia de tres aspectos: conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia, desarrollarlas hasta convertirlas en instructores eficientes, y garantizar que el sistema sea capaz de brindar la mejor instrucción posible a todos los niños. Las mejores prácticas para alcanzar estos objetivos no guardan relación con la cultura del lugar donde se las aplica y pueden lograrse mejoras de importancia en los resultados en el corto plazo.

1. Conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia

Los sistemas educativos de alto desempeño demuestran que convertir a la docencia en la opción de carrera preferida depende menos del nivel de los salarios o de la 'cultura' que de un pequeño conjunto de elecciones políticas simples, pero fundamentales: implementar sólidos procesos de selección y capacitación docente, pagar buenos sueldos iniciales y manejar cuidadosamente el estatus de la profesión.

Estos sistemas reclutan a sus docentes en el primer tercio superior de cada promoción de graduados de sus sistemas educativos: el primer 5% en Corea del Sur, el 10% superior en Finlandia y el 30% superior en Singapur y Hong Kong. Prácticamente todos pagan salarios iniciales iguales o superiores al promedio de la OCDE con relación al PBI per cápita de sus respectivos países. Lo más interesante, sin embargo, es que el rango de los salarios iniciales ofrecido por los mejores sistemas es muy estrecho: la mayoría de ellos pagan un salario inicial de entre el 95 y el 99% del PBI per cápita. Finalmente, se observa que la capacidad del sistema educativo para atraer a las personas más capacitadas a la docencia tiene también estrecha relación con el estatus de la profesión.

2. Desarrollar a los docentes hasta convertirlos en instructores eficientes

Los sistemas educativos con alto desempeño reconocen que la única manera de mejorar los resultados es mejorando la instrucción: el aprendizaje ocurre cuando alumnos y docentes interactúan entre sí, y por ello mejorar el aprendizaje implica mejorar la calidad de esta interacción. Estos sistemas han interpretado qué intervenciones resultan efectivas para lograrlo. En líneas generales, utilizan cuatro enfoques distintos para ayudar a los docentes a mejorar su instrucción, advertirlos acerca de sus puntos débiles, suministrarles conocimientos precisos de mejores prácticas y motivarlos para llevar a cabo las mejoras necesarias: (i) generación de habilidades prácticas durante la capacitación inicial; (ii) incorporación de entrenadores a las escuelas para dar apoyo a los docentes; (iii) selección y desarrollo de líderes de instrucción efectivos; y (iv) facilitación del aprendizaje mutuo.

3. Garantizar que el sistema brinde la mejor instrucción posible a todos niños

Los sistemas educativos con alto desempeño fijan altos objetivos a alcanzar por todos y cada uno de los niños, y luego monitorean su desempeño en comparación con las expectativas, interviniendo allí donde estas últimas no son satisfechas. Intervienen eficazmente a nivel de cada escuela e identifican aquellas que no tienen un desempeño satisfactorio con el objetivo de elevar los estándares de desempeño. Además, intervienen a nivel de cada alumno, y desarrollan dentro de las escuelas procesos y estructuras capaces de identificar cuándo un estudiante está comenzando a retrasarse, actuando para mejorar su desempeño.

Ver documento completo en:

Español: http://www.preal.org/Biblioteca.asp?Id_Carpeta=64&Camino=63 | PREAL % 20Publicaciones/64|PREAL % 20Documentos
Original en inglés: http://www.mckinsey.com/clientservice/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf