

Buena preparación, reclutamiento y retención de profesores: Metas claves para mejorar el logro académico estudiantil

Extractado de James M. Cooper y Amy Alvarado, "Preparation, recruitment, and retention of teachers", Education Policy Series Nº5, preparado por la International Academy of Education (IAE) y el International Institute for Educational Planning (IIEP). © UNESCO 2006.

Las investigaciones de fines de los años 90 y comienzos de los 2000 respaldan las evidencias de que los buenos maestros hacen una gran diferencia en el logro académico de sus estudiantes. De este modo, reclutar alumnos académicamente exitosos para la docencia, prepararlos bien para los desafíos de la enseñanza y retenerlos en la profesión, se han convertido en metas claves.

La preparación, reclutamiento y retención de maestros son aspectos interrelacionados, pero muchas veces no existe un marco de políticas que los vincule coherentemente y los conecte con metas y estándares educativos públicos y nacionales.

Para ello, se requiere alinear la formación docente con las necesidades de diversos tipos de alumnos, estándares de contenido y salas contemporáneas de aula. También es necesario simplificar los procesos de contratación; asegurar que todos los nuevos maestros participen en programas de inducción o mentorías de calidad; atender a las condiciones de trabajo, de modo que las escuelas se conviertan en comunidades de aprendizaje tanto para alumnos como para los educadores; reinventar el desarrollo profesional de los docentes; asegurar un mejor pago a los maestros que demuestren conocimientos y habilidades que contribuyen a mejores logros de sus estudiantes; y diseñar incentivos para aumentar la diversidad del cuerpo docente y para enseñar en áreas donde hay escasez crítica de maestros.

El equilibrio entre la oferta y demanda de docentes se ve afectado por elementos de política, condiciones de los mercados de trabajo local, prácticas institucionales y actitudes de la sociedad hacia la enseñanza.

La demanda de profesores depende de la matrícula escolar así como de la tasa alumno-profesor y abandono de la profesión; mientras que la oferta de profesores depende del número de profesores que se gradúan, de la proporción de estos graduados que deciden entrar a enseñar y del número de profesores titulados a través de programas alternativos, entre otros factores. Las siguientes prácticas deberían ser consideradas por quienes hacen las políticas educativas: recopilar y analizar la información sobre oferta y demanda de profesores al nivel nacional, subnacional y local, para

reorientar los esfuerzos de reclutamiento; abrir el abanico de posibilidades de reclutamiento; desarrollar múltiples vías para llegar a la docencia, manteniendo altos estándares para todos los maestros nuevos; y desarrollar una estrategia de reclutamiento basada en la investigación.

Se debería emplear una variedad de estrategias de reclutamiento para expandir la disponibilidad de docentes y mejorar la inducción hacia la enseñanza.

En este punto, hay tres áreas de política que merecen mayor atención: alianzas escuela-universidad; reclutamiento de docentes para desempeñarse en materias y en escuelas donde hay mayor dificultad para atraer profesionales; y estímulo a carreras de dos años (por ejemplo, en escuelas comunitarias o escuelas técnicas).

Los programas convencionales y alternativos de formación de docentes deben incluir altos estándares de ingreso y una fuerte preparación en contenidos y en capacitación pedagógica, así como prácticas de supervisión en las aulas

Adicionalmente, se necesita más investigación sobre los esfuerzos para combinar la formación en contenidos de las asignaturas con la preparación pedagógica, posible de lograr a través de un trabajo conjunto de profesores de distintos departamentos universitarios para mejorar el desarrollo docente.

Los docentes se sienten atraídos a la profesión por motivaciones intrínsecas, pero los factores extrínsecos juegan un rol central en la retención de los mismos.

Dado que la principal causa de abandono de la profesión parece deberse a condiciones de trabajo en situaciones difíciles o de alta vulnerabilidad, cambiar la cultura de las escuelas debería ser una meta prioritaria de los esfuerzos de política. Este cambio cultural debería incluir la creación de comunidades de aprendizaje: escuelas centradas en el educando, en la evaluación, en el conocimiento y en la comunidad.

El apoyo a la inducción, incluyendo programas de mentorías bien diseñados, puede mejorar los niveles de retención de los nuevos docentes.

Llegar a ser un docente efectivo toma varios años, pero muchos docentes novatos dejan la profesión tempranamente. Algunas recomendaciones para cambiar este patrón son financiar investigaciones sobre modelos de desarrollo de supervisión y desarrollo estratégicas de inducción y programas efectivos de mentoría.

Ver documento completo (en inglés) en: http://www.iaoed.org/files/5_Cooper_web_151206.pdf

Esta publicación es posible, como otras actividades de PREAL, gracias al apoyo de la United States Agency for International Development (USAID), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la GE Foundation, la International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA) y el Banco Mundial, entre otros donantes. Las opiniones vertidas en este trabajo son de responsabilidad de los autores y no comprometen necesariamente a PREAL ni a las instituciones que lo patrocinan.

PREAL Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe
Partnership for Educational Revitalization in the Americas

Santa Magdalena 75, Of. 1002, Providencia, Santiago, Chile. - Teléfono: (562) 334-4302 - E-mail: infopreal@preal.org

