



Septiembre | 137
2012

Serie Informe

SOCIAL

Elevar la Calidad de la Educación: La Importancia de los Profesores

Steve Rivkin

ISSN 0717-1560

Steve Rivkin es Ph.D., Universidad de California, Los Ángeles, Estados Unidos. Profesor y Director del Departamento de Economía de la Universidad de Illinois en Chicago.

Indice

Resumen Ejecutivo	5
1. Introducción	7
2. Principales Hallazgos de las Investigaciones Empíricas en Estados Unidos	8
3. Opciones de Política para Contar con Mejores Profesores	9
3.1. Perfeccionamiento Docente Efectivo	10
3.2. Incentivos Mayores para quienes Impartan Educación que eleve el Rendimiento Escolar	10
3.3. Incentivar el Esfuerzo de Sostenedores y Directores para que Contraten Mejores Profesionales	11
3.4. Evaluación Docente y Aprendizaje de los Alumnos	13
3.5. ¿Cuál debe ser el Nivel de Compensación de los Docentes?	15
4. Reflexión Final	17



Resumen Ejecutivo

Esta Serie Informe corresponde a la exposición que presentó el profesor y Director del Departamento de Economía de la Universidad de Illinois en Chicago, Steve Rivkin, en el **Seminario Calidad y Gestión en Educación, 2012**, organizado por Libertad y Desarrollo y que tuvo lugar el 15 de junio recién pasado.

Rivkin es también Director Asociado de Investigación del proyecto de mejoramiento de la educación de los colegios públicos de Texas, de la Universidad de Texas en Dallas.

En tales condiciones ha realizado numerosas investigaciones en las cuales determina que los profesores pueden ayudar a los niños a superar un ambiente social deficiente y obtener buenos resultados escolares. En sus estudios ha logrado identificar las principales características que hacen que de los profesores sean más efectivos, medidas sobre la base de los logros escolares, concluyendo que los buenos profesores son capaces de lograr altos niveles de aprendizaje en los alumnos.

Las investigaciones de Steve Rivkin señalan además que más que regulaciones nacionales sobre los salarios docentes, si se quiere tener mejores profesores en las escuelas, éstos deben ser seleccionados, evaluados, promovidos y remunerados, considerando su efectividad en la sala de clases y esto debe hacerse a nivel de las escuelas, lo que a su vez requiere de buenas prácticas de gestión escolar de parte de los directores y sostenedores de colegios.



Elevar la Calidad de la Educación: La Importancia de los Profesores

1. Introducción

La presente Serie Informe Social corresponde a la exposición que presentó el profesor y Director del Departamento de Economía de la Universidad de Illinois en Chicago, Steve Rivkin, en el **Seminario Calidad y Gestión en Educación 2012**, organizado por Libertad y Desarrollo y que tuvo lugar el 15 de junio recién pasado.

Una de los desafíos más importantes en educación es cómo mejorar su calidad y descubrir qué factores pueden ser determinantes en ello. Una de las aristas de mayor interés en el tema dice relación con el rol de los docentes y la forma como su desempeño influye en el aprendizaje de los estudiantes. Las investigaciones empíricas del profesor Steve Rivkin han demostrado que los docentes pueden ayudar a los niños a superar un ambiente social deficiente y obtener buenos resultados escolares. En sus estudios ha logrado identificar las principales características que hacen que de los profesores sean más efectivos, medidas sobre la base de los logros escolares, concluyendo que los buenos profesores son capaces de lograr altos niveles de aprendizaje en los alumnos.

También ha evaluado los principales efectos en los estudiantes del Acta “No Children Left Behind” establecida en Estados Unidos el año 2001 bajo la administración de George W. Bush, o ley de “No Abandono de Niños en Escuelas de Bajo Rendimiento”. Esta ley, modificó la Ley de Educación Primaria y Secundaria en ese país introduciendo, entre otros aspectos, el establecimiento de altos estándares y objetivos medibles a cumplir por parte de las escuelas y la aplicación de evaluaciones de progreso de las habilidades básicas de los alumnos, exigiendo además a los Estados, dar cuenta de dichas evaluaciones para recibir financiamiento federal. En el Acta señalada también se dispusieron nuevos requisitos e incentivos para contratar y retener maestros de buen desempeño en las escuelas.¹

¹ Hanushek E., Rivkin S. (2010), “*The Quality and Distribution of Teachers under the No Children Left Behind Act*”. *Journal of Economic Perspectives*, Vol.24, No.3. pp. 133-150

Las investigaciones de Rivkin concluyen que más que regulaciones nacionales sobre los salarios docentes, si se quiere tener mejores profesores en las escuelas, estos deben ser seleccionados, evaluados, promovidos y remunerados, considerando su efectividad en la sala de clases y esto debe hacerse a nivel de las escuelas, lo que a su vez requiere de buenas prácticas de gestión escolar de parte de los directores y sostenedores de colegios.

A continuación se presenta la versión de la exposición del profesor Rivkin en el Seminario **Calidad y Gestión en Educación, 2012**.

2. Principales Hallazgos de las Investigaciones Empíricas en Estados Unidos

La creencia de que la calidad de los profesores tiene una gran importancia en los logros escolares de los alumnos puede ser difícil de comprobar en forma empírica, especialmente lo que se refiere a las principales características que deben tener los profesores más efectivos en las salas de clases. No hay evidencia contundente respecto de qué aspectos de la calidad docente son los más importantes para predecir el mejor aprendizaje de los alumnos.²

Una de las principales conclusiones de la investigación sobre la calidad docente en los Estados Unidos es que la mayoría de las características analizadas explican poco o solo parte de la variación de los puntajes de rendimiento, nivel de escolaridad o ingresos en el futuro de los alumnos, y es importante pensar en el hecho de que los estudios e investigaciones a menudo se centran en los puntajes de las pruebas de evaluación. No obstante, se entiende que lo realmente importante es que los niños puedan terminar la enseñanza media, ir a la universidad, o a un instituto técnico y salir adelante, ser productivos en el campo laboral y así tener ingresos razonables que les permitan tener un buen pasar tanto para ellos como para sus familias.

En Estados Unidos, la evidencia da cuenta de los siguientes factores que explican poco en la variación de los logros escolares:

² Rivkin S., Hanushek E., Kain J; *“Teachers, Schools and Academic Achievement”*. *Econometría*, Vol 73, No. 2.

- a. Que en promedio, los docentes que tienen una maestría (Magíster) no son más eficaces que aquellos que tienen licenciaturas o quienes han adquirido experiencia después del primer o segundo año enseñando.
- b. En el comienzo de su trayectoria profesional, los docentes mejoran considerablemente su desempeño en los primeros dos años de enseñanza, pero después que se han trabajado como docentes por 3 o 4 años, hay una ventaja comparativa adicional más bien pequeña relacionada con la experiencia.
- c. Los resultados de los docentes en los exámenes de licenciatura y la selectividad del programa de estudios de pedagogía que cursaron, muestran que hay poca relación en cuanto a la efectividad futura de los mismos en el mejoramiento del aprendizaje en el aula. Por lo tanto, si un docente estudió en una prestigiosa universidad o en un instituto pequeño, ello no necesariamente está relacionado con la forma posterior de desempeño en la sala de clases.
- d. Respecto de la certificación docente, si el profesor cumple o no con las normas de certificación formal establecidas por los Estados, tampoco este factor resulta muy relevante en cuanto a que se desempeñe de mejor forma en comparación al aquel que no lo está.

A pesar de que todas las características señaladas no explican mayormente las diferencias en el desempeño de los profesores, hay evidencia contundente de que sí existen grandes diferencias en la efectividad docente. Entonces, si comparamos docentes en distintas salas de clases de la misma escuela y del mismo nivel de enseñanza, podemos encontrar grados de rendimiento muy dispares por parte de los alumnos de esos cursos, lo que se puede atribuir a ciertas características personales que marcan la efectividad de los profesores.

3. Opciones de Políticas para Contar con Mejores Profesores

Por su parte, la evidencia reciente también demuestra que la calidad docente puede tener un efecto importante en los ingresos a futuro y la productividad laboral. De esta forma, un buen docente del kínder o primero básico puede tener un impacto duradero en la carrera profesional de las personas. Esta evidencia apoya bastante los esfuerzos del actual Ministro de Educación Harald Beyer, de Libertad y Desarrollo y de muchas otras instituciones, para

dedicarse ampliamente a tratar de elevar la calidad de la educación en las salas de clases, partiendo en los primeros años de escolaridad.

La efectividad de la enseñanza puede medirse basándose en qué tan bien se desempeña un docente en el aula. La universidad, el nivel educacional, los años de experiencia después de los primeros dos años de ejercicio de la profesión, explicarán muy poco respecto a las diferencias en la efectividad entre docentes. Y eso hace que la formulación de políticas para mejorar la educación sea aún más difícil.

Por consiguiente, me gustaría plantear cinco alternativas no excluyentes entre sí que pueden constituir buenas políticas para elevar la calidad de educación y que dicen relación con lograr un mejor desempeño de los docentes. Por su parte, todas estas políticas en mi opinión están de alguna forma u otra incluidas en la nueva legislación sobre Carrera Docente recientemente propuesta por el gobierno.

3.1. Perfeccionamiento Docente Efectivo

La primera evidencia sólida acerca del desarrollo profesional de los docentes, proviene de estudios científicos que indican que programas de desarrollo profesional grandes o implementados en forma masiva, tendrían muy poca efectividad a la hora de elevar el nivel de educación en los colegios. Por otra parte, también existe evidencia de que la evaluación docente de tipo formativa, la cual se aplica a nivel de escuela en forma específica para cada profesional y que está basada en su desempeño en el aula y la observación de sus clases, sí contiene buenos mecanismos de retroalimentación y una buena metodología de evaluación puede ayudar al docente a mejorar su nivel de efectividad en gran medida. La ciudad de Cincinnati en Ohio es un ejemplo en los Estados Unidos donde hay pruebas de la efectividad de este tipo de evaluación docente.

3.2. Incentivos Mayores para quienes impartan Educación que eleve el Rendimiento Escolar

La segunda evidencia comprobada empíricamente consiste en incentivar un mayor esfuerzo de los docentes a través de premios monetarios, como puede ser que una parte de la remuneración se entregue a través de un bono o pago por mérito o por mejor rendimiento de los estudiantes, como lo



que estableció el Acta “Que Ningún Niño se Quede Atrás” en los Estados Unidos.

Esta política, medida en forma aislada, tuvo un efecto positivo en mejorar la calidad de educación en Estados Unidos. Sin embargo, se trató de un efecto modesto y relativamente pequeño, y no tuvo el resultado esperado en reducir en gran medida la brecha en los logros entre alumnos de altos y bajos ingresos en los Estados Unidos o entre alumnos de minorías, negros o hispanos y blancos. Resulta complicado debido a que el sistema también debe ser justo con los docentes en escuelas con alumnos de escasos recursos, donde es más difícil aumentar el rendimiento escolar. Desde luego en esas escuelas lo más probable es que se observen logros más bien bajos. El tema es si la escuela está logrando que los alumnos aprendan más y si sus notas en las pruebas están subiendo y por cierto existe evidencia de que muchas escuelas con alumnos pobres en los Estados Unidos, y hasta donde yo sé aquí en Chile también, han sido capaces de lograr buenos resultados.

El sistema tampoco debería introducir incentivos para enseñarle solo a grupos pequeños o grupos poco representativos. En el sistema estadounidense se ha demostrado que los docentes se enfocan en aquellos alumnos que obtienen calificaciones que les permiten aprobar, ignorando muchas veces a aquellos con notas insuficientes, debido a que estos últimos tienen pocas posibilidades de aprobar. También se ha podido demostrar que los docentes dedican menos tiempo a materias importantes si es que dichos contenidos no se incluyen en las evaluaciones de desempeño de los alumnos.

3.3. Incentivar el Esfuerzo de Sostenedores y Directores para que contraten Mejores Profesionales

Otra manera también importante de intentar mejorar la calidad de los docentes consiste en promover mejoras en las prácticas de contratación e ingreso a la profesión docente. Esto significa, que deben adoptarse requisitos de selectividad más estrictos, lo que también es parte de las reformas propuestas en Chile y es una política que tiene mucho sentido si se ha comprobado que los potenciales docentes que ingresan a ejercer la profesión, una vez egresados de las carreras de pedagogía, que obtengan un puntaje menor a un cierto nivel en pruebas de selección, no van a rendir adecuadamente en las aulas. No obstante, vale la pena también recordar, que cumplir con los requisitos establecidos para quienes quieran ser

profesores, puede reducir el número de potenciales docentes y esto podría influir en particular en las escuelas más pobres o aisladas, que tengan dificultades para conseguirlos.

Las pruebas de evaluación (como la prueba INICIA aplicada en Chile), entregan información valiosa sobre los estudiantes, pero en Estados Unidos hay cada vez más evidencia de que es mejor desregular el proceso de convertirse en profesor. Deben existir exámenes para proteger el sistema de ingreso a personas no calificadas, pero también hay que abrir la posibilidad de que otros profesionales de otras carreras puedan enseñar.

Entonces, la pregunta importante para la reforma chilena, y que a mi entender es que existe la creencia de que la respuesta es un sí es: ¿las normas establecidas para quienes quieren ejercer en el sistema público, eliminarían a aquellos docentes considerados poco efectivos del grupo de postulantes para los cargos de docencia? Yo creo firmemente en un enfoque alternativo, aunque no necesariamente distinto; y que se puede considerar ambas posibilidades a la vez.

Un enfoque que se ha probado y con éxito en los Estados Unidos, es expandir el conjunto de potenciales docentes de alta calidad, flexibilizando los requisitos de quienes pueden transformarse en docentes, aceptando personas de otras profesiones, además de quienes han estudiado en una institución que imparte una carrera de pedagogía. Algunos programas representativos de esa realidad en Estados Unidos son *“Teach for America”* y *“New York Teaching Fellows”* y *“Enseña Chile”* en este país. Estos programas aún cuentan con pocos participantes como para arrojar resultados empíricos importantes; sin embargo, nos están ayudando a entender que pueden existir muy buenos docentes, excelentes alumnos y jóvenes universitarios que se interesarían en enseñar durante 3, 4 ó 5 años, pero que han estudiado carreras como biología, química o matemáticas, literatura o idiomas. Y esas personas pueden aprender al ejercer como docentes, ser efectivos en las aulas y así expandir las posibilidades de mejorar la educación especialmente en las escuelas que atienden a estudiantes de mayor pobreza.

Es también muy importante, sin importar el tipo de reglamentos que estén vigentes, para que la contratación sea exitosa, que además de observar los antecedentes de un potencial docente en su currículum y recibir cartas de recomendación, es pedirles que impartan una clase de muestra. Ello entregará mucha más información acerca del desempeño que podrían tener esos potenciales docentes y puede ser muy útil.



Porque la docencia, y demás está mencionarlo, es una labor muy difícil. El profesor debe entender los contenidos como un niño, ser capaz de entender a un niño, manejar una sala con 40 alumnos que tienen 8, 10 o 15 años de edad y es muy difícil; y un papel con tu título impreso, no entrega mucha información acerca de la probabilidad de tener éxito en ese trabajo. Entonces, sean cuales sean las prácticas de contratación, muchos docentes nuevos pueden no ser muy efectivos y no mejorarán mucho el rendimiento, incluso con un buen apoyo, si no cuentan con una vocación o habilidad especial para enseñar.

Otra parte clave de las políticas de gestión y una muy difícil además, es ser capaz de despedir a los docentes menos calificados y que no mejoran a través del tiempo. La retención de docentes calificados y el despido de los que no lo son, pueden constituir una buena medida para mejorar la calidad de la educación en el largo plazo.

Una pregunta importante que se hace mucho en los Estados Unidos es el rol que cumplen las mediciones efectuadas por medio de pruebas de rendimiento o evaluación docente. Algunos han propuesto la remoción del 5 ó 10% más bajo de los docentes cada año, o el 5% más bajo de docentes nuevos cada año, lo que se basa solamente en qué tan bien se desempeñan los profesores para elevar los resultados de matemáticas y lenguaje. Creo que un problema fundamental, por lo menos en las escuelas de los Estados Unidos y probablemente en el mundo, incluyendo aquellas en Chile, es la falta de voluntad o escasa disposición por parte de los directores o de quienes administran las escuelas para entregar una retroalimentación honesta y despedir a los docentes de peor desempeño, especialmente cuando las normas laborales dificultan esta labor.

Hay mucha evidencia de los Estados Unidos que dice que los directores pueden identificar a los docentes más efectivos y los menos efectivos bastante bien a través de observaciones, de manera tal que sobre la base de estas apreciaciones y luego sumando las mediciones, se confirme qué tan efectivo es el mejoramiento que estos docentes logran en matemáticas y lenguaje. Pero la evidencia existente también muestra que la mayoría de los docentes reciben muy buenas evaluaciones. El 95% de los docentes reciben calificaciones de bueno o excelente dentro de una situación donde las calificaciones más que nada apuntan hacia la carrera del docente. Por lo tanto, se nos presenta una contradicción. Existe la idea de que muchos docentes no son efectivos, hay evidencia de que los directores y los administradores pueden identificar a aquellos docentes que no son efectivos, pero hay falta de voluntad por parte de estos mismos para tomar acciones relacionadas con su despido. Y por consiguiente, los malos profesores continúan en los colegios.

3.4. Evaluación Docente y Aprendizaje de los Alumnos

Creo que los sistemas de evaluación que se están adoptando en algunos lugares de los Estados Unidos prometen mucho y estos sistemas se basan primordialmente en la observación del rendimiento del docente en la sala de clases por parte del director. Aun así, estas observaciones deben confirmarse con el rendimiento o resultados de las pruebas de evaluación estandarizadas aplicadas a los alumnos y otro tipo de trabajos como, por ejemplo, proyectos específicos en arte, tareas escritas sobre temas específicos y otras evaluaciones pertinentes. De esta manera, el director puede efectuar una decisión mejor informada.

Las evaluaciones estandarizadas entregan una buena evidencia, puesto que los resultados son difíciles de manipular, aunque no imposible. Sin embargo, se necesitan más pruebas sobre resultados estudiantiles en otras materias como arte o música, más difíciles de evaluar y donde no se aplican mediciones estandarizadas. Es necesario también poner énfasis en que hay que ser justo con los profesores. Ellos son responsables de las cosas que están bajo su control, no de otras como la pobreza de los niños, su entorno familiar y otros aspectos que podrían afectar negativamente su rendimiento. Por lo mismo, se deben comparar los docentes con sus pares en circunstancias similares y creo que es muy importante enfocarse en el aprendizaje de los estudiantes y en cuánto es lo que un docente aporta al aprendizaje y progreso de sus alumnos en lugar del nivel absoluto de conocimiento que, como se sabe, puede ser influenciado fuertemente por la situación familiar.

Así que para mí la pregunta clave y la pregunta más difícil de responder es cómo establecemos un sistema donde los administrativos y directores puedan manejar una escuela de forma adecuada, donde cuenten con un sistema de evaluación riguroso de los docentes que abarque desde el proceso de contratación, y cómo esa rigurosa evaluación del desempeño pueda proporcionar una retroalimentación que ayude a los docentes a mejorar y al mismo tiempo se pueda despedir a aquellos que han demostrado un desempeño débil constante, de forma que los estudiantes puedan tener mejores oportunidades para aprender.

Una respuesta es afirmar que no podemos solucionar este problema; así simplemente mediremos el rendimiento de los docentes sobre la base de los puntajes de sus alumnos en pruebas estandarizadas, el valor agregado al aprendizaje basado en la variación en estos puntajes y calculando en qué medida mejoraron durante el año. Tal como se señaló anteriormente, hay evidencia de que esto ayuda, pero por sí solo este sistema es muy limitado y



probablemente no resulte dentro de las mejoras sólidas y duraderas que queremos para mejorar la calidad de la educación. Una política más prometedora es contar con líderes o directores fuertes en las escuelas y lograr imponer un sistema de responsabilidad específico o un sistema de evaluación donde los directores o líderes puedan formular observaciones a los docentes y exigir que éstos mejoren.

Formé parte de un comité en el Estado de Massachusetts que trabajó junto a los sindicatos de docentes para implementar tal sistema. Creo que promete mucho, ya que combina la evaluación y las observaciones de los líderes de las escuelas con evidencia de resultados estudiantiles en los puntajes de las pruebas de evaluación. Massachusetts ahora tiene este sistema; la ciudad de Washington también lo tiene, en el cual cada docente deberá ser objeto de cinco observaciones al año, dos o tres por parte del director u otra persona que forma parte de la escuela y otras veces por personas ajenas al colegio. Este sistema cuenta así con varios elementos para mejorar la evaluación de los docentes, ya que entrega mucha información sobre la relación de su desempeño con el rendimiento de los alumnos y proporciona también los antecedentes necesarios para tener una buena evaluación de la docencia, que pueda ayudar a la hora de respaldar decisiones en términos de la retención o despido de docentes o en cómo apoyarlos a mejorar sus destrezas.

Una pregunta que aún está en el aire es: ¿cómo hacemos para que los directores sean evaluadores competentes, y no que digan que todo está bien? Una medida, que se ha utilizado en Chile durante muchos años es introducir competencia a través del sistema de subvenciones escolares con la idea, por una parte, de que la competencia llevará a mejores prácticas de gestión en las escuelas y, por otra, a la liberación de normas y burocracia del sistema de las escuelas públicas, tanto en Chile como para los que tenemos en los Estados Unidos. Así que la pregunta importante es: ¿La competencia y los programas con diversas opciones o proyectos escolares llevarán a las escuelas a involucrar un comportamiento que pueda conducir a una docencia altamente efectiva?

Sin embargo, antes de responder esa pregunta es necesario también lograr responder otras interrogantes que constituyen factores que también deben darse en un sistema más competitivo para el esquema público tales como: ¿es nuestro mercado lo suficientemente sólido en los sectores de alta pobreza donde muchos padres no tienen el tiempo, ni el conocimiento para actuar verdaderamente como consumidores activos de educación? ¿Son los padres exponentes efectivos para sus hijos? ¿Son los montos de subvención suficientes como para atraer a líderes y directores competentes en escuelas que atienden a sectores en riesgo social? Y muy importante ¿hay

información suficiente en los resultados educativos en cada escuela para que los padres puedan tener un juicio informado sobre la calidad de estas escuelas, incluso padres que no tienen ni mucho tiempo para visitar las escuelas y ni mucha experiencia en educación, como para tomar decisiones mucho más fundamentadas en beneficio de sus hijos?

3.5. ¿Cuál debe ser el Nivel de Compensación de los Docentes?

El tema final, y que es muy importante, dice relación con el nivel de ingresos al que pueden aspirar quienes quieran ejercer como docentes.

¿Es el nivel de ingresos ofrecido a los profesores lo suficientemente alto como para atraer a jóvenes talentosos egresados de la universidad que entren en la docencia y más aún considerando que las nuevas políticas y normas laborales para ejercer la profesión hacen que trabajar en este rubro sea más arriesgado?

Si los trabajos en la docencia deben ser más arriesgados que otras ocupaciones, se deberían compensar con estabilidad y sueldos más altos especialmente a quienes tienen éxito en su desempeño y simplemente eliminar de las salas de clases a quienes son débiles en cuanto a la docencia y no mejoran. El cargo de profesor es demasiado importante y delicado en cuanto a que influye en la expansión de las oportunidades de vida para los niños, donde la importancia de una buena educación es fundamental y les permite que superen la pobreza.

Creo que el segundo tema y muchas veces políticamente difícil es: ¿Es el nivel de sueldos en las escuelas que tienen dificultades para atraer a docentes y administrativos lo suficientemente alto? Y no se trata simplemente de la compensación monetaria, sino también de las condiciones de trabajo. En zonas urbanas pobres, donde es difícil atraer a los docentes - donde los niños tienen mucho menos recursos en casa, y donde incluso a veces tienen hambre, y hay oportunidades más limitadas para estudiar, menos ayuda de los padres quienes tienen que trabajar y no están presente y probablemente con circunstancias familiares complicadas-, es muy importante que los sueldos de los docentes sean más altos. Asimismo, en estos tipos de escuelas, es decisivo que los tamaños de los cursos sean más pequeños y que estas escuelas puedan crear un ambiente más atractivo para docentes que facilite que los alumnos aprendan. Finalmente lo más importante para los docentes es tener alumnos que aprenden, pues ello determina que sientan que tienen éxito en sus trabajos.



Es vital que las políticas creen ese ambiente apropiado para que los docentes tengan mejores logros con alumnos en riesgo social. Y creo que ya sea que el sistema escogido utilice un sistema de premiación por mérito o de mejoría de los puntajes en las pruebas y que base sus decisiones acerca de si los profesores pueden continuar ejerciendo o no en un establecimiento, este esquema debe ser justo para no seguir poniendo a estas escuelas en una situación desventajosa. Y ser justo no significa tener menos expectativas para los niños en estas escuelas en riesgo social. Por el contrario deberíamos tener altas expectativas para todos los niños y hacer fuertes exigencias de aprendizaje, aunque no podamos ignorar el hecho que es más difícil para alumnos en riesgo social tener un alto rendimiento que para aquellos niños en sectores acomodados en cualquier país del mundo.

En todas partes la docencia es una profesión relativamente mal pagada, entonces las compensaciones para los mejores deben ir por el lado de los incentivos financieros o seguridad laboral. Asimismo, hay que ser equilibrados entre dos necesidades: darles la posibilidad de mejorar y someter a los niños a malos profesores. Así a los docentes a quienes el director no les detecte necesidad de mejorar, se le debe despedir lo antes posible.

4. Reflexión Final

Una última reflexión: elevar la calidad de educación requiere un compromiso sólido y continuo con los niños. Lo más importante es que la principal satisfacción de los profesores sea el éxito con ellos y su aprendizaje. Es mucho más difícil adoptar o crear un ambiente de rendimiento riguroso en la sala de clases, monitoreando sobre la base de la evidencia que da la mejoría en el desempeño de los alumnos, que imponer una normativa laboral que lleve a más regulaciones de la profesión o que implique más capacitación para docentes o para directores y administrativos. Por su parte, es mucho más fácil decir simplemente que los docentes lo están haciendo bien y que el problema radica en el hecho de que son los niños que al provenir de ambientes difíciles no logran los objetivos trazados. Esto no es aceptable para ningún gobierno, ciertamente no lo es para el gobierno actual según se evidencia en sus propuestas sobre carrera docente y debemos exigir que las escuelas participen activamente en estas decisiones difíciles que son esenciales para el éxito de los niños.

SERIE INFORME SOCIAL

(Últimas publicaciones)

- N° 136** **El Cambio Necesario en la Educación Chilena**
Patricia Matte L.
Mayo 2012
- N° 135** **El Costo en Incentivos de los Programas Sociales**
Paulina Henoch y Ercos Valdivieso
Enero 212
- N° 134** **Cerrando Brechas Educativas: Experiencia de Florida
en Estados Unidos**
Lindsey Burke
Agosto 2011

La buena educación



UN LIBRO DE ROSITA CAMHI,
RODRIGO TRONCOSO Y MARÍA
PAZ ARZOLA, QUE BUSCA
ACLARAR LOS LUGARES COMUNES
QUE SE HAN TOMADO LA
DISCUSIÓN EDUCACIONAL, ES EL
NUEVO APORTE DE LIBERTAD Y
DESARROLLO AL DEBATE.

Disponible en librerías y en Libertad y Desarrollo

Alcántara 498, Las Condes, Santiago, Chile
Fono: (56 - 2) 377 4800 · Fax (56 - 2) 207 7723
www.lyd.org · compralibros@lyd.org