



# GREAT TEACHERS

HOW TO RAISE STUDENT LEARNING  
IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN

BARBARA BRUNS AND JAVIER LUQUE

# Aumentando la Calidad Docente en America Latina

## Desafíos de investigación

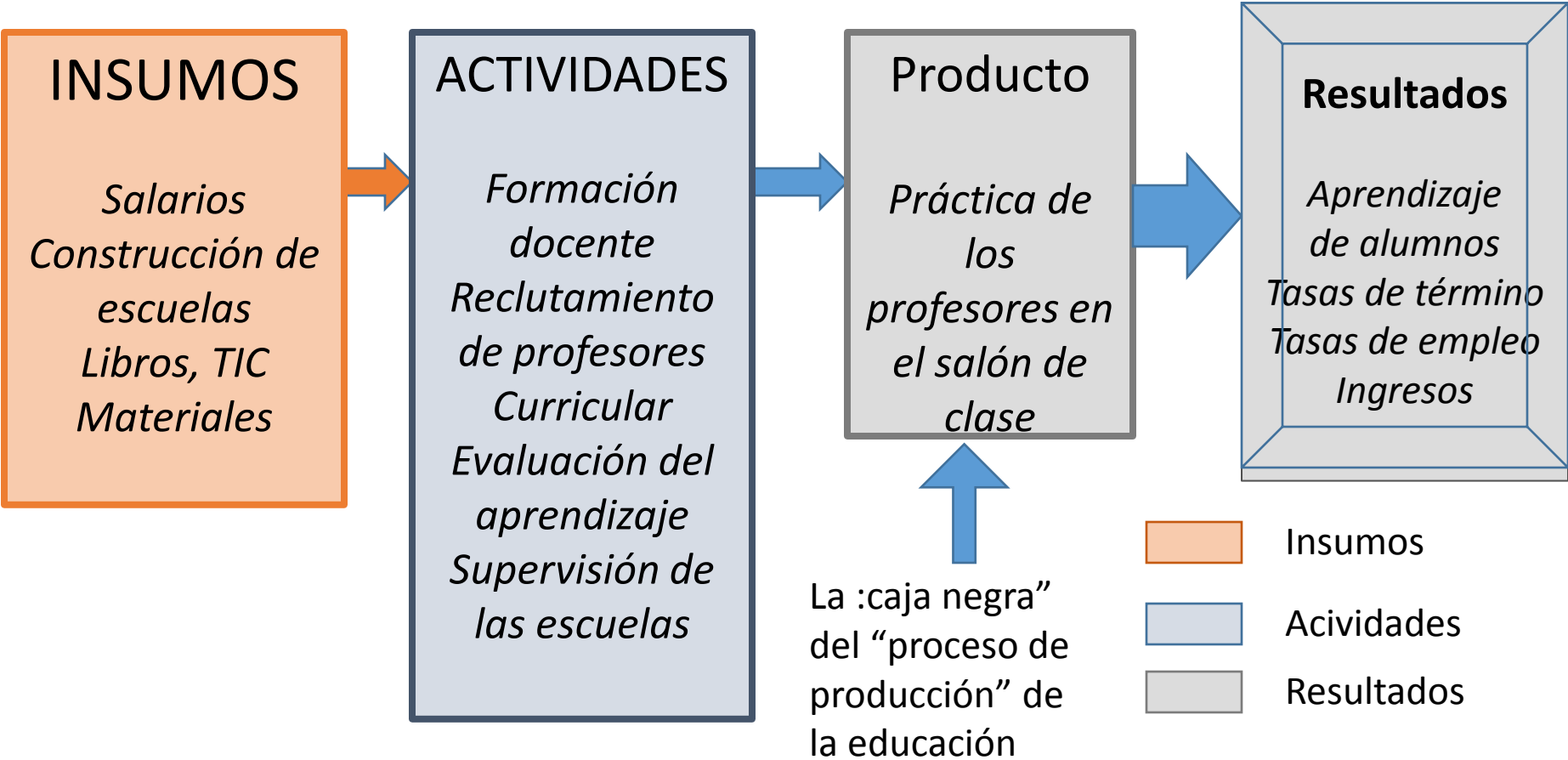
5to Congreso de Economía Colombiana  
Universidad de los Andes  
29 sept 2016  
Bogotá, Colombia

Barbara Bruns  
Visiting Fellow  
Center for Global Development



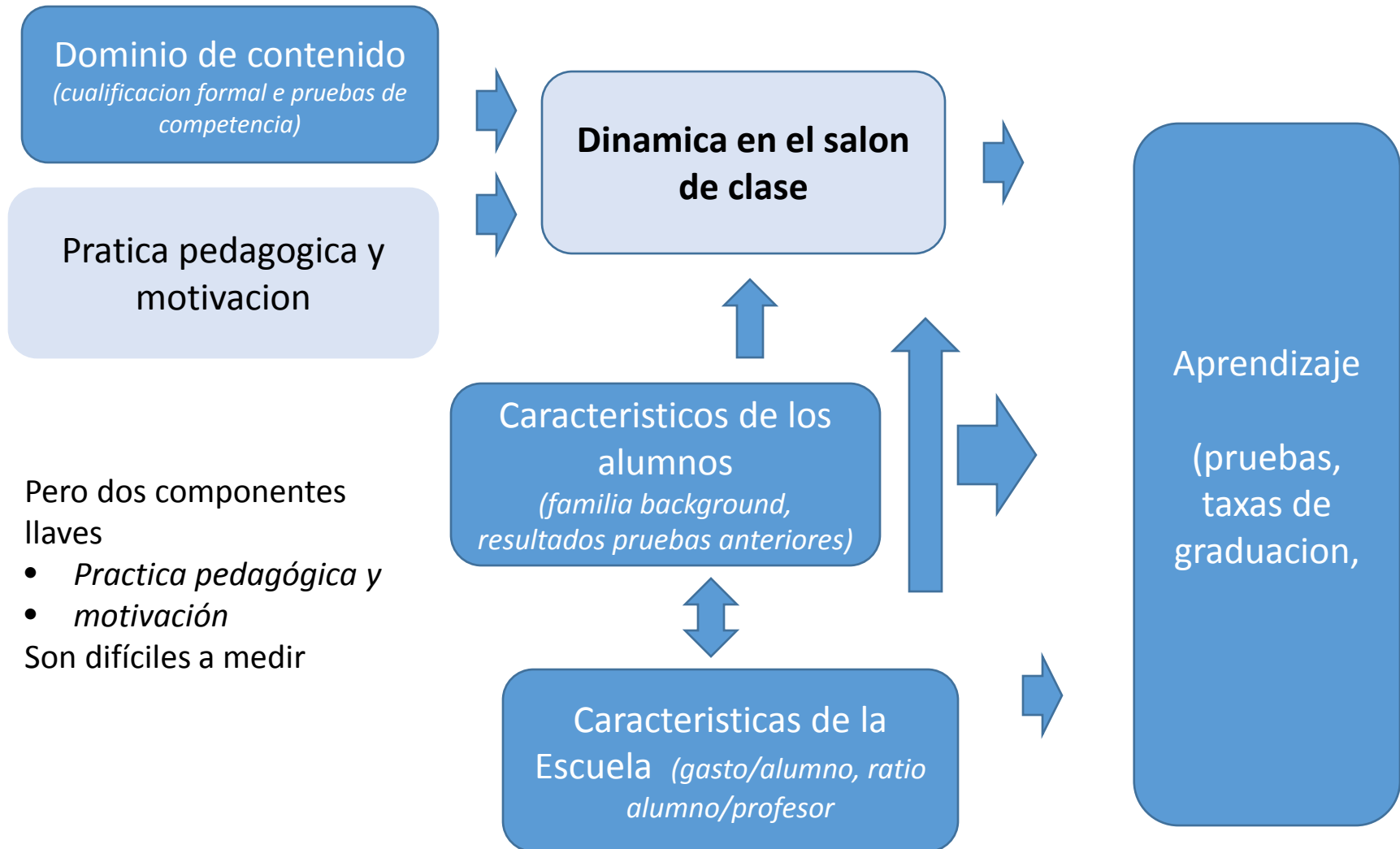
# La educación = la transformación de insumos en resultados de aprendizaje

Para que un inversión o política tenga un impacto **causal** sobre aprendizaje, debe cambiar el comportamiento de los profesores en el salón de clase



El Stallings (y otros métodos de observación estandarizados) generan datos concretos sobre el proceso de transformar insumos en resultados de aprendizaje

# Education production functions traditionally lack direct measures of teacher effectiveness



# Education production functions traditionally lack direct measures of teacher effectiveness



But two key components

- *teacher skill and motivation* and
- *teacher practice in the classroom* are not easily measured

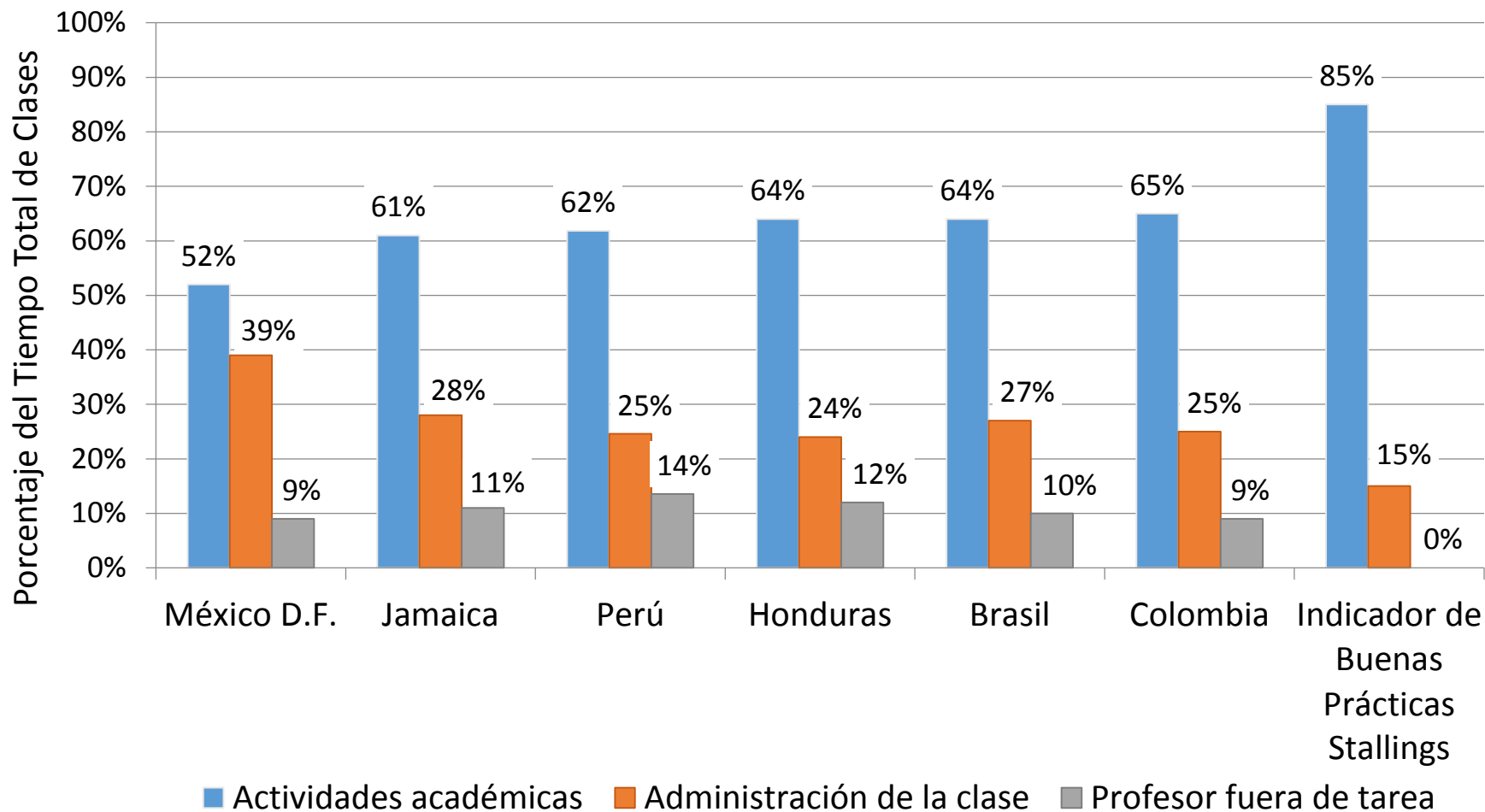




Que aprendemos de observaciones de mas de 18.000 profesores en 6 países ALC?

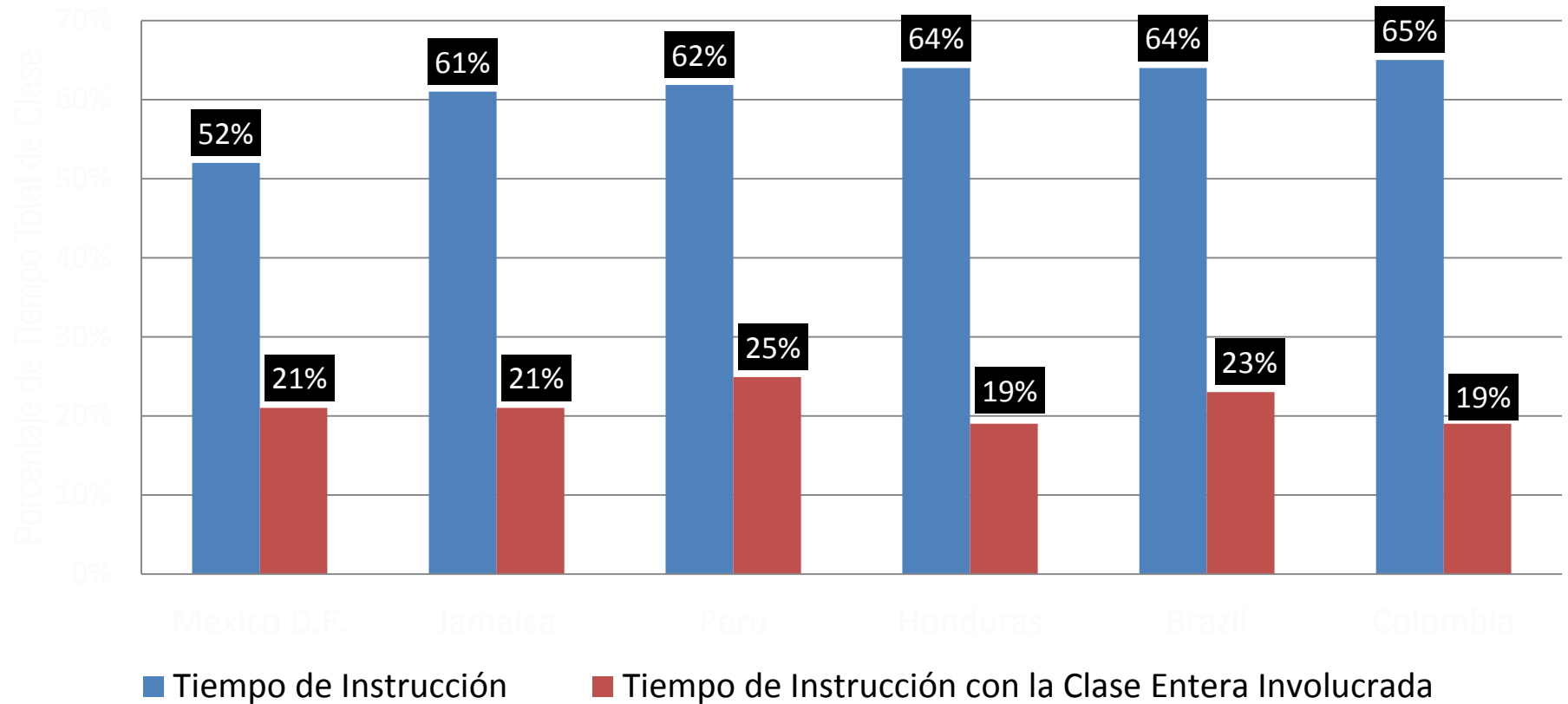
# Baja efectividad docente: tiempo perdido = un día de instrucción por semana

## Tiempo promedio de instrucción en países de ALC



# Las habilidades débiles de los profesores fomentan estudiantes desinteresados

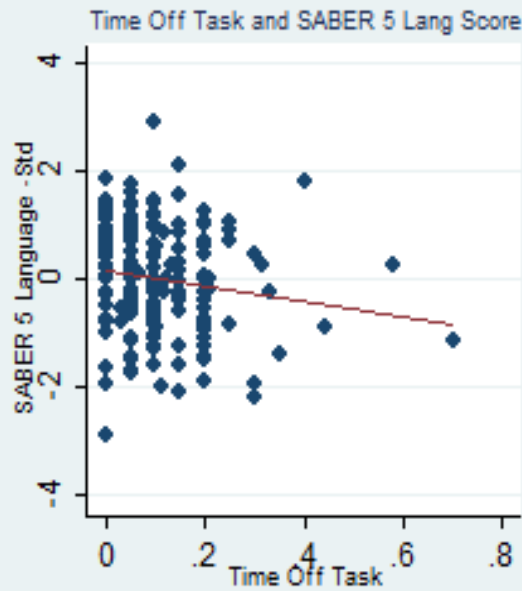
## Toda la clase involucrada menos del mitad del tiempo



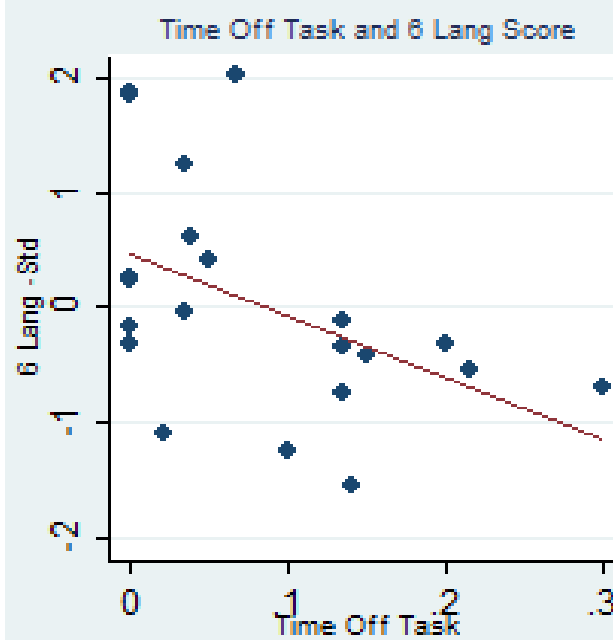
# Tiempo de instrucción correlacionada con aprendizaje

Porcentaje del tiempo de aula con profesor no ensinando y resultados de aprendizaje

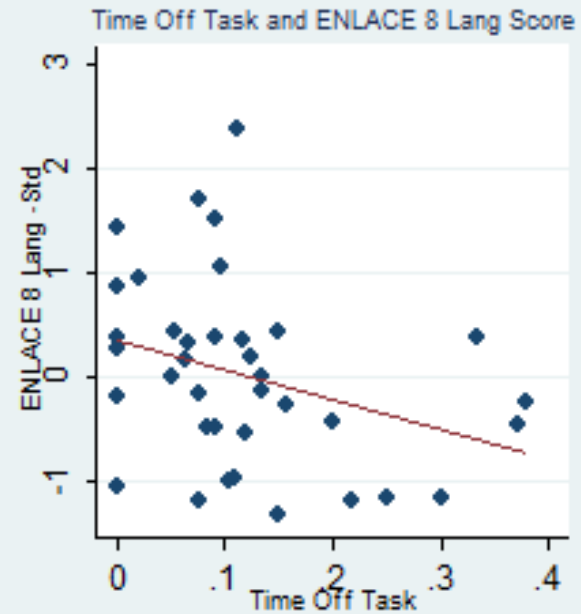
## Colombia



## Honduras

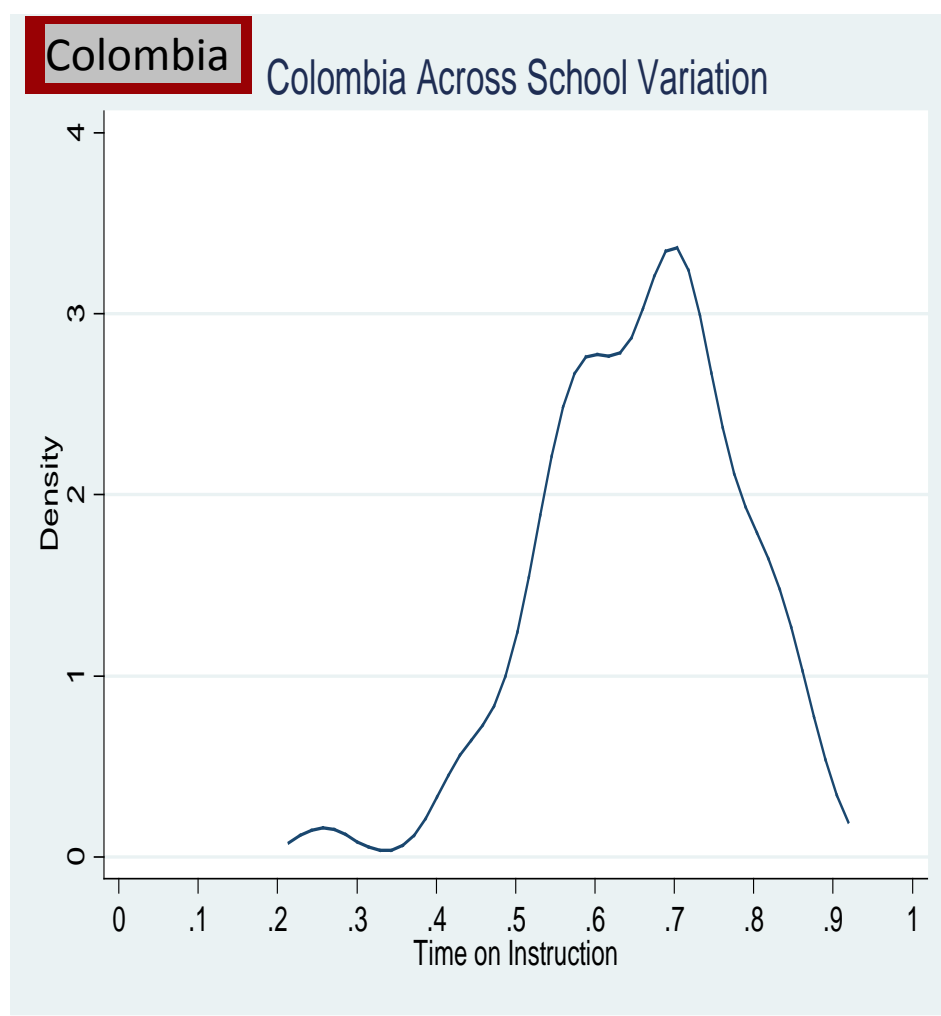
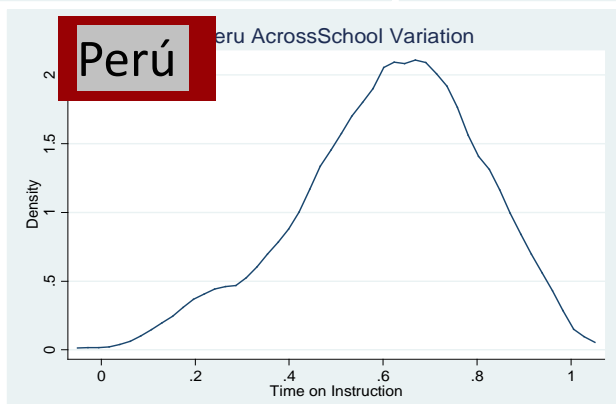
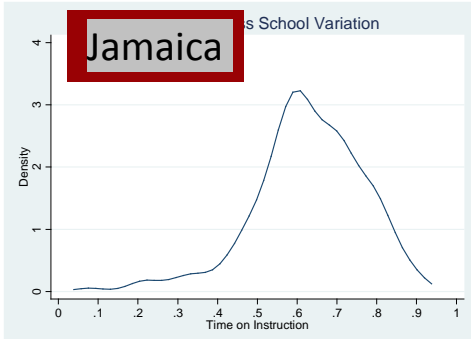
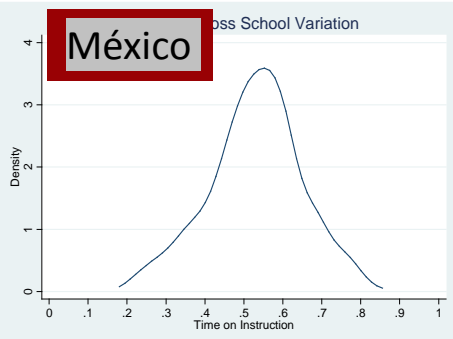
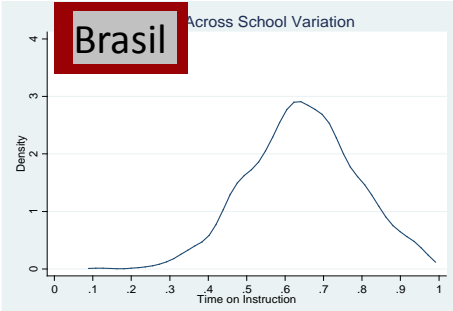


## México, D.F.





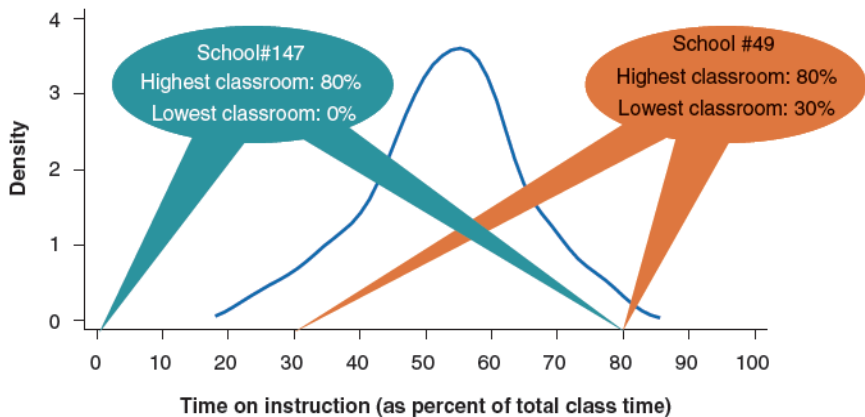
# Gran variación en tiempo de instrucción *entre* escuelas



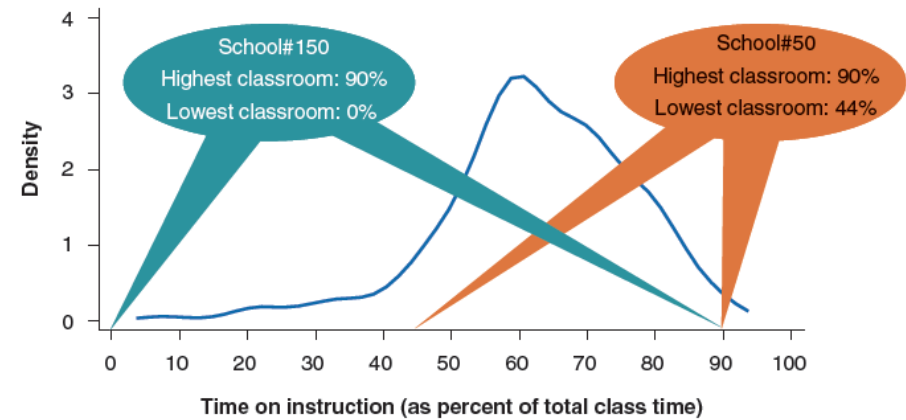
# Enorme variación en la productividad de los profesores *dentro* de las escuelas

## Variación promedio en el tiempo instruccional en diferentes salas dentro de una sola escuela

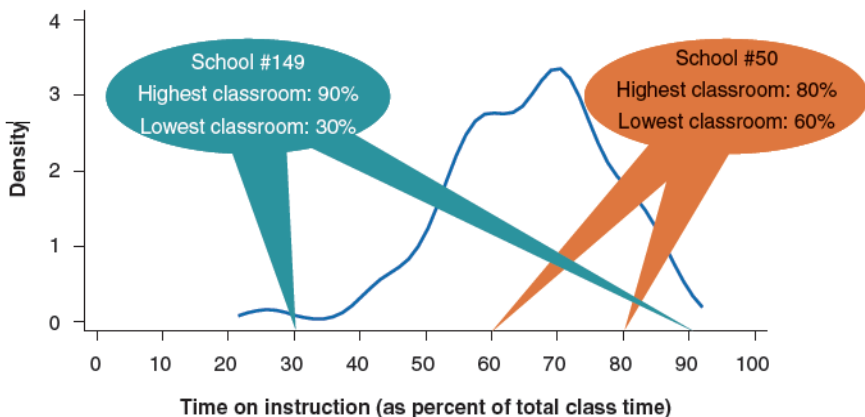
a. Mexico across-school variation, 2011



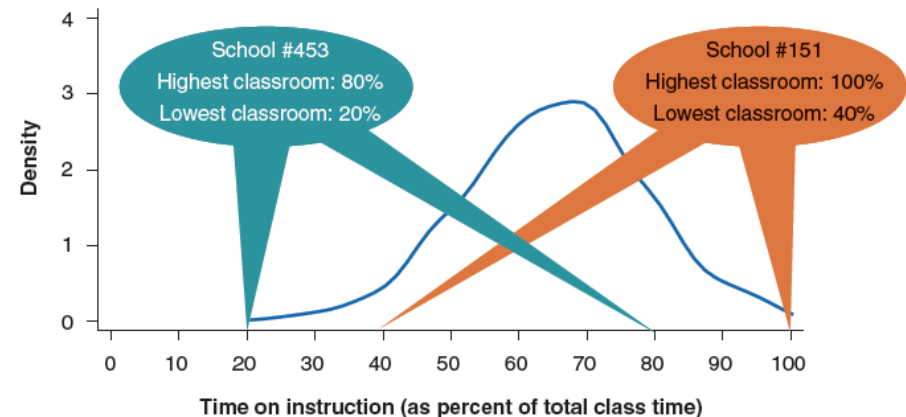
b. Jamaica across-school variation, 2011



c. Colombia across-school variation, 2011

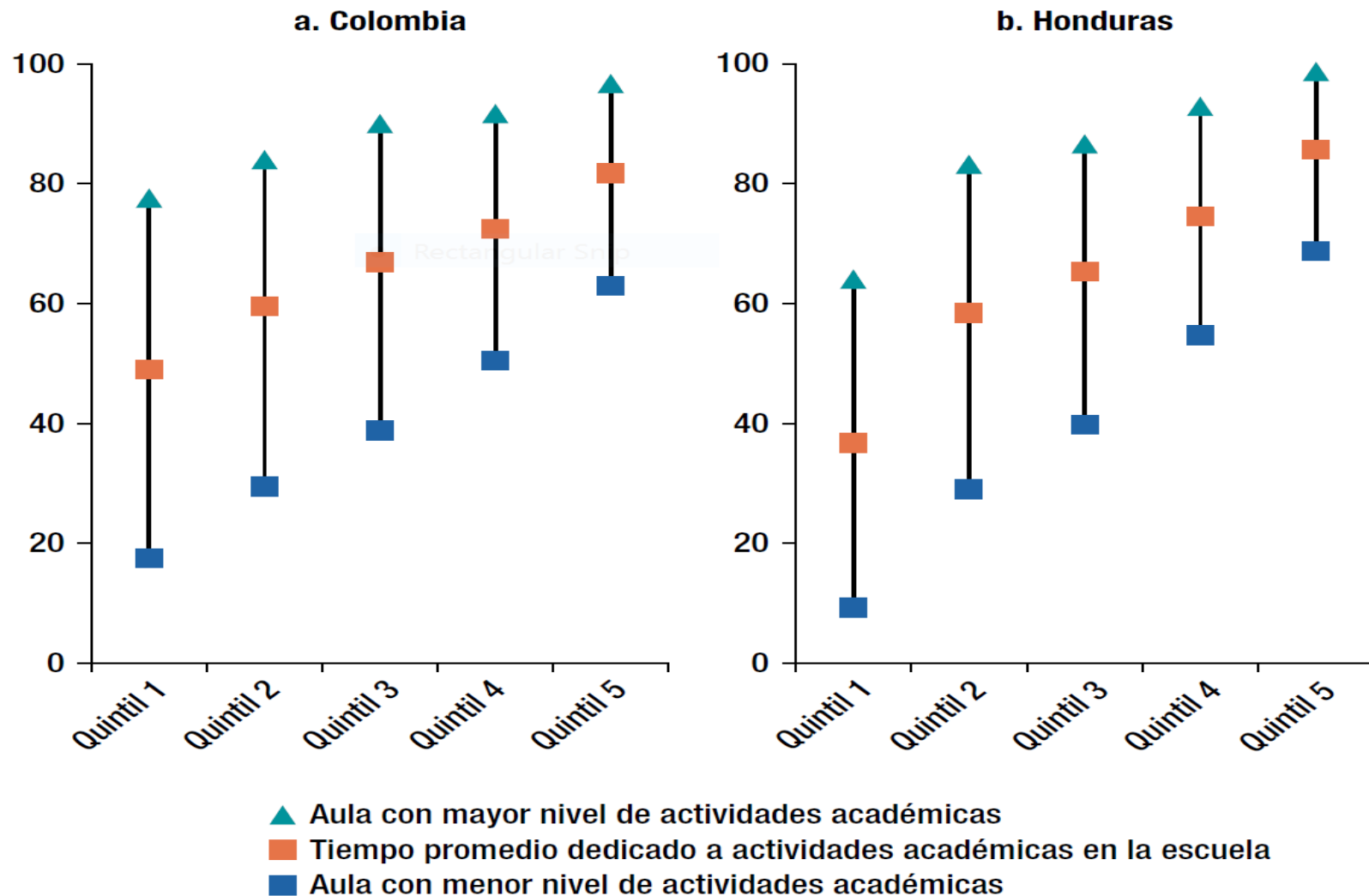


d. Brazil, Minas Gerais, across-school variation, 2011

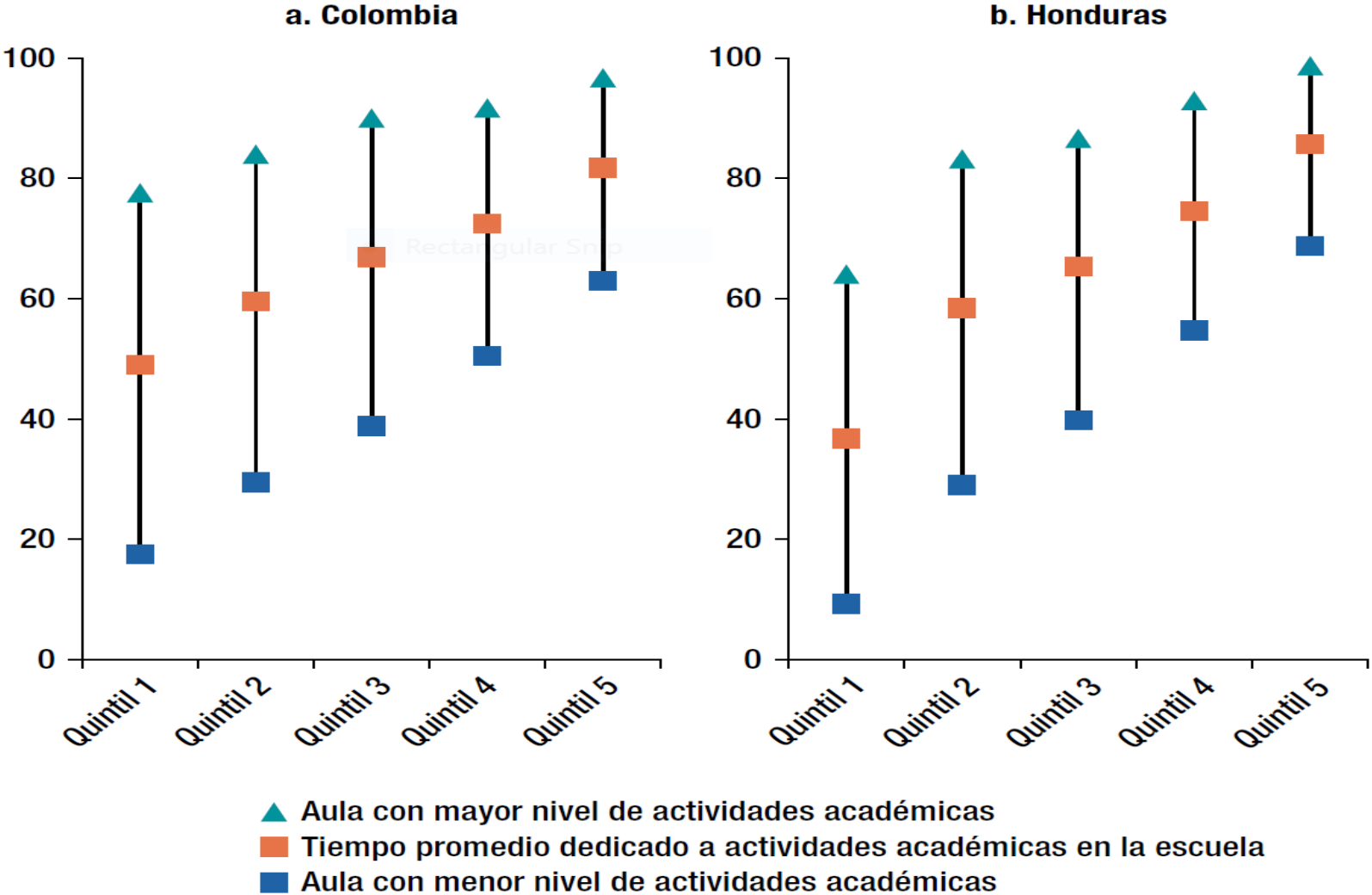


# Enorme variación en la productividad de los profesores *dentro* de las escuelas

Variación promedio en el tiempo instruccional en diferentes salas dentro de una escuela



# Varianza promedio entre salas dentro de las escuelas





# Dos hallazgos profundos para la política educativa





# 1. La carrera docente debe tratar profesores de una manera diferenciada, no “one-size-fits-all”



- Salarios iniciales mas altos para los candidatos mas talentosos
- Inducción con consecuencias
- Promociones por desempeño no antigüedad
- Escalafón salarial atractivo
- Formación profesional individualizada, tipo coaching



# Grandes esfuerzos en marcha para cambiar

Reforma de la política docente: México (2013-14), Perú (2012), Ecuador (2009), Chile (2004/2014), Colombia (2002) y Washington DC (2009)

Elementos comunes:

- estándares claros de buena enseñanza y pruebas iniciales
- promoción por desempeño y no por antigüedad
- escala salarial mas atractiva (top 200-475% del base)
- posibilidad de retirar profesores por desempeño insatisfactorio
- ***evaluación integral del desempeño docente (incluyendo observación en sala de clases)***

Elementos distintos:

- Elevado salario inicial para candidatos talentosos (Chile, 2014)
- Periodo probatorio de 1-2 años con retiro de los 5-10% peores (Chile, 2014)

***Big payoff to research on these different approaches***

*(Ome 2012, Sanchez 2016 on EPD; Mizala-Chile, Estrada-Mexico)*

# Evaluacion Docente

...elemento critico...altamente controversial  
y muy poco evidencia sobre como diseñar un buen sistema

Sindicatos en contra de la evaluación docente

Chicago, 2013

Lima, 2012





## 2. Dentro de cada escuela hay algunos profesores excelentes



...Cómo aprovechar esas habilidades?

# El segredo asiático, finlandés y de Ontario, Canadá: Cultura de practica compartida

Trabajo colectivo de los profesores provee retroalimentación informal y rápida difusión de buenas prácticas

- Finlandia: 40% de la semana escolar dedicado al trabajo colaborativo
- Japón - sistema de “Lesson study” entre profesores de matemática
- Singapore, Shanghai – observación rutina de profesores
- Ontario, Canadá: Apoyo externo para forjar una “professional learning community” (comunidad profesional de aprendizaje) dentro de cada escuela



*Profesores en Finlandia, 2011*



# Como estimular una cultura profesional en ALC?

## Nuevas abordajes

- **Chile, Brasil:** Aumento de horas libres para colaboración
- **Municipio de Rio de Janeiro:** *Ginasio experimental carioca*, enseñanza de pares y 4 horas/sem para trabajo colaborativo
- **Estado do Ceara, Brasil:** *feedback* a las escuelas sobre resultados Stallings; coaching de expertos via Skype (RCT en 300 escuelas secundarias)
  - Resultados de un año – 10% mas tiempo de instrucción y practica mas consistente dentro de las escuelas; impacto débil sobre aprendizaje



*Trabajo colaborativo en Rio de Janeiro, 2013*

Presiones sutiles de desempeño – los profesores son “trabajadores de conocimiento” y lo que mas los motiva es el reconocimiento de sus pares



# Pronóstico

---

Los países en América Latina y el Caribe que avancen en estas dos áreas – reformas de la carrera docente y mayor intercambio profesional entre profesores – en los próximos 5 a 10 años... cosecharán los mejores resultados para:

- Atraer a personas de alto talento hacia la enseñanza
- Elevar la calidad del cuerpo docente
- Aumentar el aprendizaje estudiantil

De hecho, aquellos países que aumentan el aprendizaje capturan los retornos económicos de una educación de calidad: un crecimiento económico más rápido y una sociedad más equitativa

*Investigaciones rigurosas en estos dos áreas ayudaran a los países a escoger mejores políticas y producir mayores resultados*

*Gracias! Thank you!*

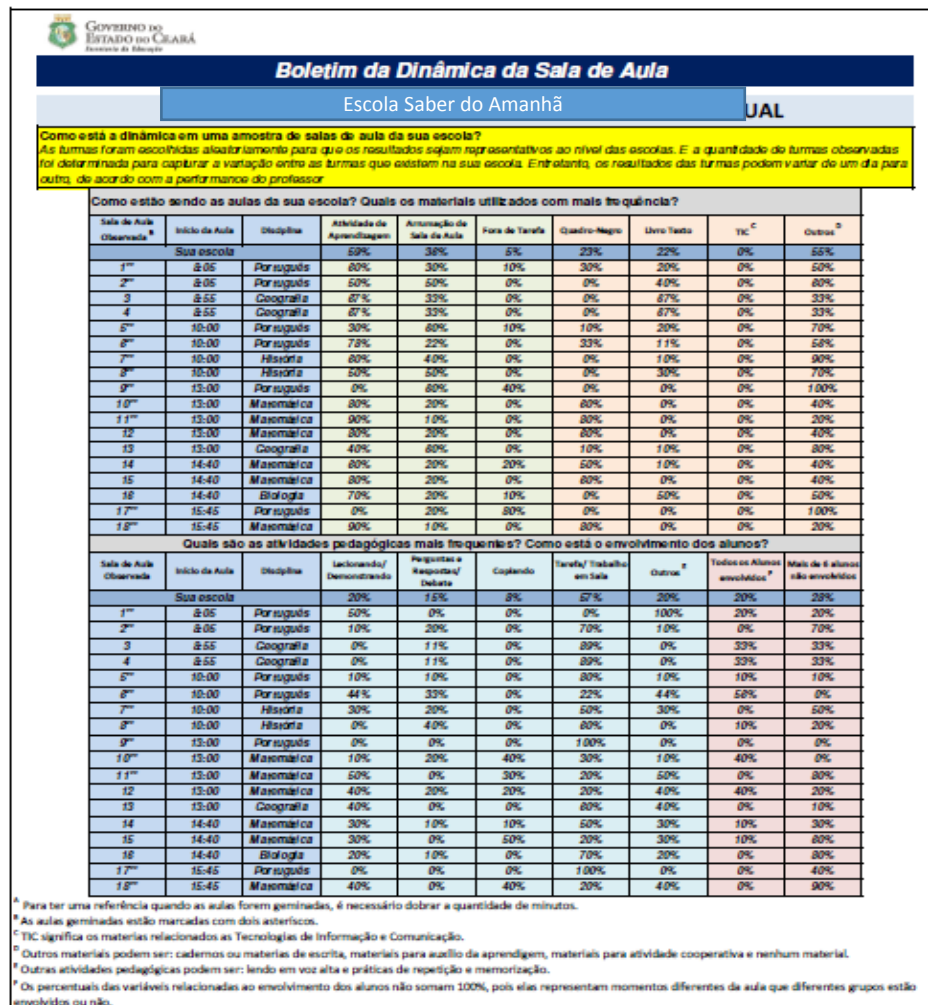
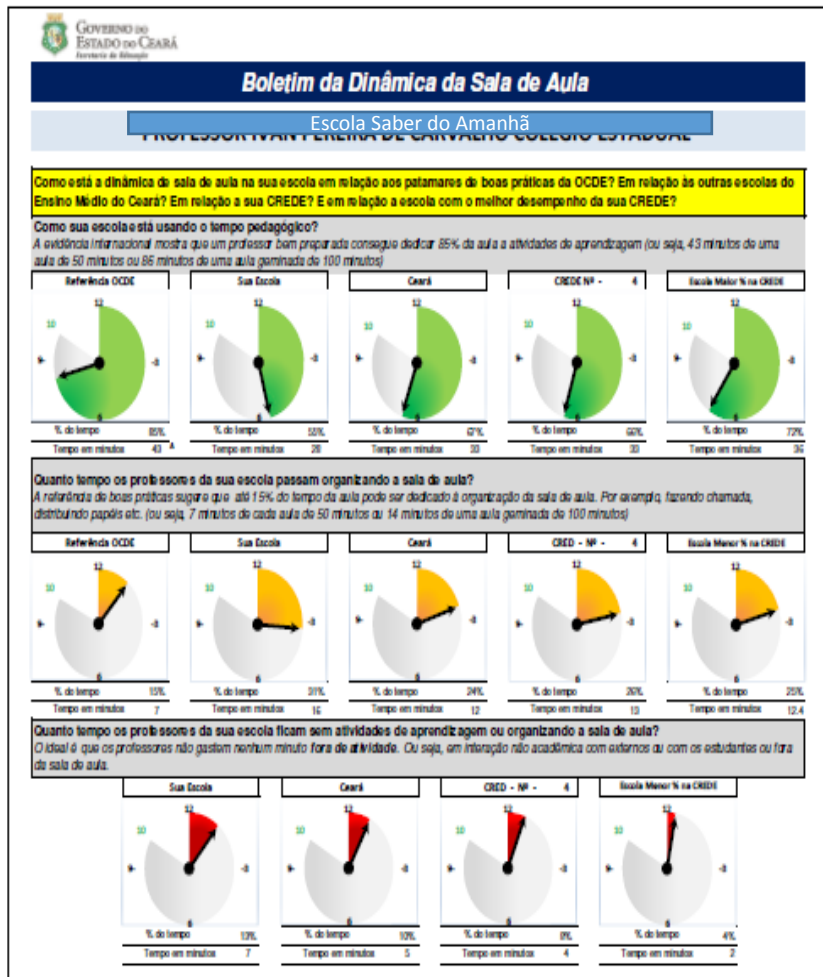
barbara.brunns@gmail.com bbruns@cgdev.org





# New program in Ceara, Brazil:

Schools receive a Bulletin with their classroom observation results plus optional coaching to stimulate teachers to work together to improve classroom practice



Bulletins show each school how:

- their use of time, materials and student engagement compare with other schools in their district, state and the Stallings benchmarks (front page) and
- how (unnamed) individual teachers compare on these dimensions (back page)

# Resultados en Washington DC dentro de los 3 primeros años del sistema “IMPACT” de evaluación del desempeño

- aumento importante en la calidad docente
- el mayor crecimiento de aprendizaje de todos los grandes sistemas urbanos de

## Washington DC: Mejora de la calidad docente, 2009-2011

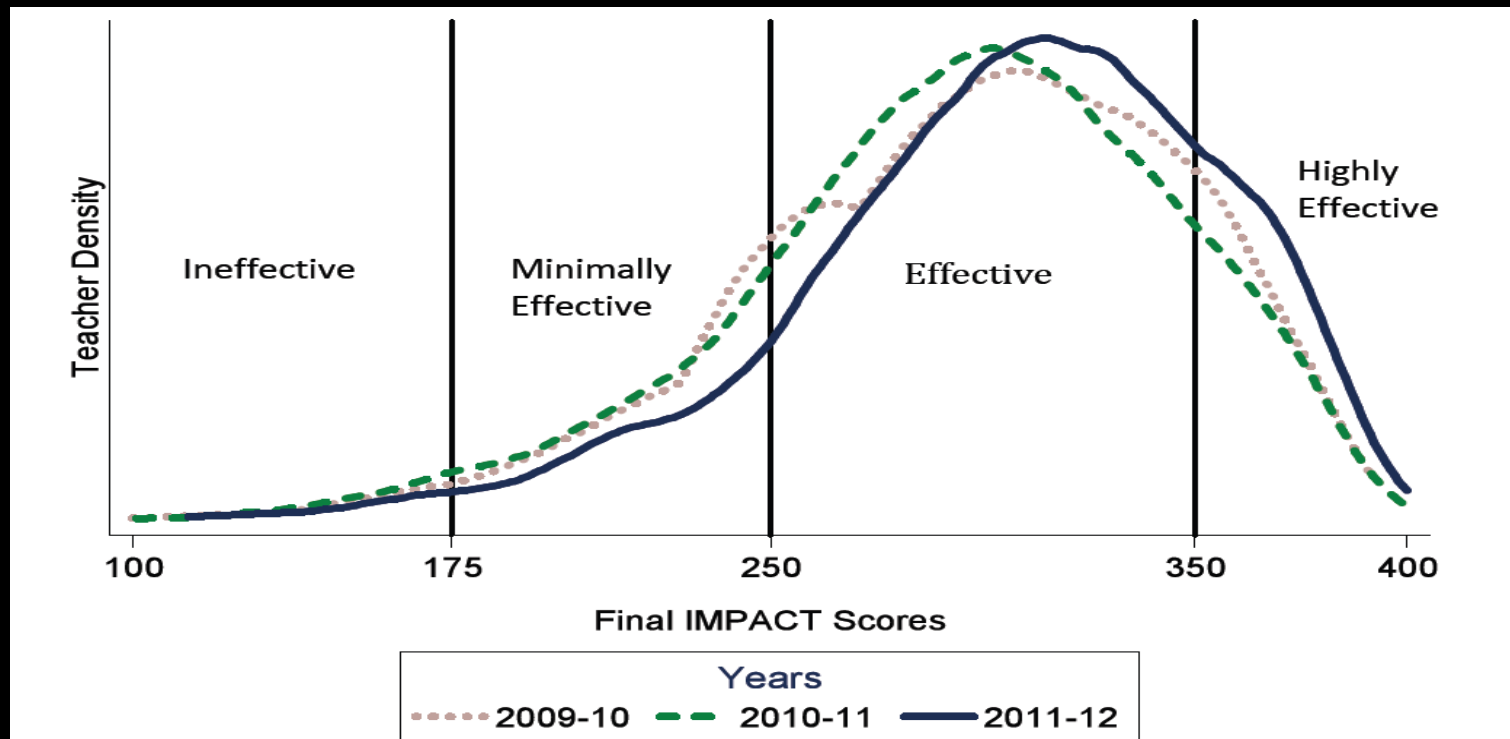


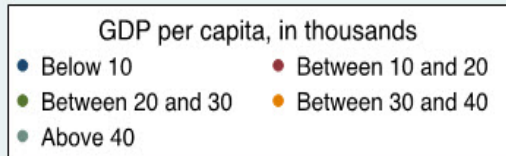
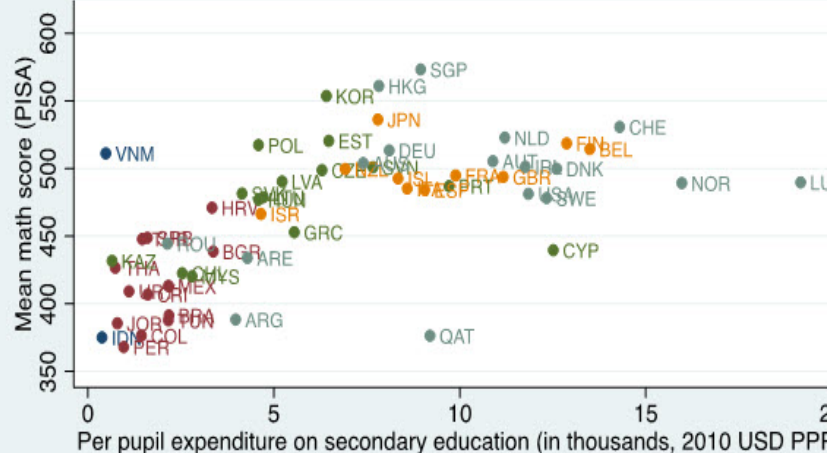
Figure 1. Distribution of IMPACT Scores, 2009-10 through 2011-12



# Resultados en Colombia de los 10 primeros años de implementación del EPD

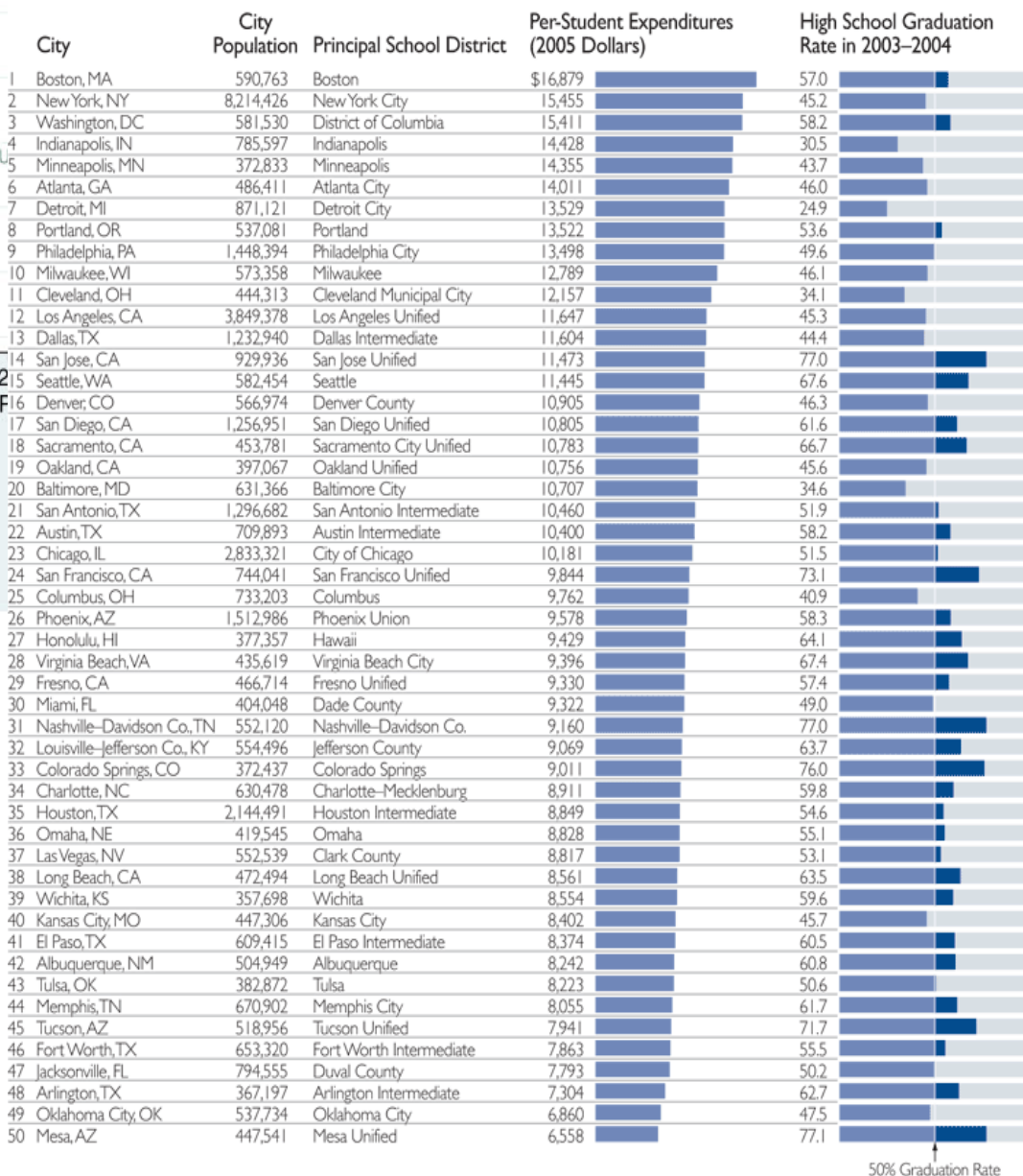
- El Estatuto de Profesionalización Docente (EPD) de 2002 de Colombia era la primera gran reforma de la carrera docente en toda la región, con deseno impresionante
- Pero....
  - *No ha producido mejorías del aprendizaje* – resultados PISA de Colombia están estancados, evaluación de Ome (2012) mostró que los profesores EPD tienen mejor preparación formal, pero no encontró correlaciones consistentemente positivas entre la proporción de profesores EPD al nivel de la escuela y los resultados SABER
  - *No ha incentivado a los profesores existentes a incorporarse* – solamente 38% del cuerpo docente total en 2012
  - *Débiles incentivos para los docentes se mejoran*: la gran mayoría de los profesores reciban puntajes casi perfectos en las evaluaciones anuales hecho por los directores de las escuelas: falta rigor técnico, perspectiva del sistema, y motivación política (los directores prefieren evitar conflictos) para producir *feedback* de la calidad y cantidad de Washington DC

## Mean Score in Math and Annual Education Spending

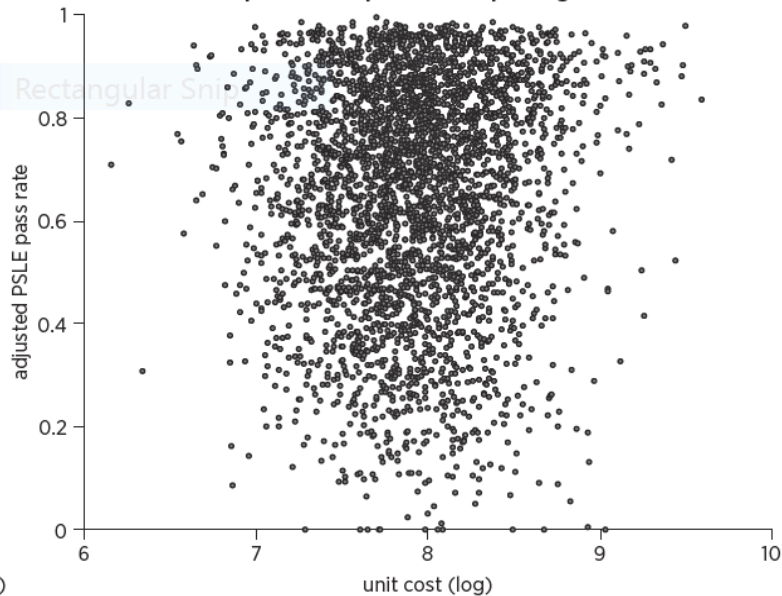


## Low Graduation Rates Common in Well-Funded City School Districts

The chart below shows data for the principal school district for each of the 50 largest cities in the U.S., ranked by per-student expenditures.



**b. Malawi primary school leaving exam (PSLE) pass rate vs. per-student spending**



Sources: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, Common Core of Data, District Information, at <http://nces.ed.gov/ipeds/data/districtsearch> (August 19, 2008), and Christopher B. Swanson, "Cities in Crisis: A Special Analytic Report on High School Graduation," Editorial Projects in Education Research Center, April 1, 2008, at <http://www.edweek.org/media/citiesincrisis040108.pdf> (August 19, 2008).