



El Centro Para el Futuro de la Enseñanza y el Aprendizaje

# El estado de la profesión docente

# 2007

*Investigación llevada a cabo por SRI International*

California State University, Oficina del Rector  
University of California, Oficina del Presidente  
WestEd



# Es hora de conectar

## California necesita un sistema para fomentar la enseñanza de calidad

Durante la mayor parte de la última década, los líderes en educación y los responsables en formular políticas en California han estado centrados en buscar la cantidad suficiente de maestros calificados para los 6,3 millones de estudiantes del estado.

Su persistencia ha dado buenos resultados. Las escuelas de California emplean mucho menos maestros sin la preparación adecuada. En el año escolar que comenzó en 2000, alrededor de uno cada de cada siete maestros no tenía la preparación adecuada. Para el año escolar que finalizó en la primavera de 2007, la porción de esos maestros sin la preparación adecuada se redujo a uno de cada veinte, y la tendencia continúa en la dirección correcta.

Aun así, hay demasiados maestros que no están preparados adecuadamente para ayudar a que sus estudiantes sean exitosos y, con frecuencia, los maestros menos preparados enseñan a los estudiantes que más ayuda necesitan. Pero lo peor de la crisis ha podido sobrellevarse y los responsables en formular políticas merecen un crédito considerable.

Ahora, los responsables en formular políticas necesitan expandir su enfoque y pasar de la cantidad de maestros a la calidad de la enseñanza. California debe desarrollar un sistema que produzca y fomente la enseñanza de calidad necesaria para preparar a los estudiantes para triunfar en una economía basada en el conocimiento y el uso de las destrezas.

Actualmente, California no tiene un sistema coherente de desarrollo y apoyo para los maestros. Podemos tener muchos de los componentes necesarios para un programa, pero se necesita redefinirlos y alinearlos para construir un sistema que fortalezca la calidad de la enseñanza en cada aula.

En todo el estado, hay diferentes instituciones que trabajan en asuntos relacionados con el desarrollo de los maestros, pero lo hacen en forma independiente una de otras. Si bien la información es recolectada por instituciones dedicadas a la preparación de maestros y en distritos a través de programas de contratación, inducción y desarrollo profesional, en raras ocasiones se comparte de manera tal que produzca una mejora en la calidad de la enseñanza. Los responsables en formular políticas con frecuencia no cuentan con la información que necesitan para conocer cómo están funcionando los programas. Y los maestros en forma individual, tanto los nuevos como los de larga trayectoria, raras veces reciben la información que los podría ayudar a mejorar. El estado opera con datos que en gran medida son inadecuados y no merecen confianza. Las cosas no deberían ser así.

### Hemos sobrevivido el diluvio

Teaching and California's Future (La enseñanza y el futuro de California) fue creado una década atrás para fortalecer la profesión docente. Desde el comienzo, nos hemos centrado en garantizar que *todos* los estudiantes sean asignados a maestros con



# los puntos



el conocimiento, las destrezas, la experiencia y el apoyo necesario para que los ayuden a ser exitosos. (Ver barra lateral, página 2.)

Cada año desde 1999, hemos producido investigaciones prácticas y minuciosas para ayudar a quienes tienen que formular políticas a comprender los desafíos que tienen que enfrentar y ofrecer un contexto, claridad y datos sólidos sobre la profesión docente.

Este breve resumen se basa en el estudio más reciente comisionado por el Centro y dirigido por SRI International. Incluye numerosas fichas técnicas para ilustrar al personal de enseñanza del estado y mostrar los cambios necesarios para mejorar. El

informe completo se encuentra disponible en forma gratuita en [www.cftl.org](http://www.cftl.org).

Si bien nuestra preocupación primordial es la calidad de la enseñanza, desde 1999, gran parte de nuestra energía se ha centrado necesariamente en asegurar que California simplemente tenga la cantidad suficiente de maestros que se necesita para llenar nuestra aulas. Fue una prioridad lógica: después de que el estado eligió reducir la cantidad de estudiantes en las clases de las escuelas primarias a mediados de la década de 1990, fue necesario contratar a miles de maestros y California enfrentó una repentina y urgente falta de maestros calificados. Y la escasez de maestros califi-

cados resultó mucho peor en las comunidades más pobres, donde los estudiantes más necesitaban una buena enseñanza.

California padeció algo equivalente a una inundación; los diques cedieron y quedamos inundados de maestros novatos que ni siquiera estaban mínimamente calificados para enseñar. Los responsables del estado en formular políticas abordaron la emergencia inmediata produciendo más maestros preparados, ofreciendo programas para que los maestros sin la preparación adecuada

recibieran sus credenciales y proporcionando más apoyo a los maestros novatos.

Pero ahora, la inundación ha retrocedido en la mayoría de los distritos del estado y ha llegado el momento de tener una visión renovada de la reconstrucción de los diques caídos y de ser reflexivos al desarrollar la clase de sistema que California necesita para garantizar la calidad de la enseñanza en todas sus escuelas públicas.

Este es el momento adecuado de tener una visión renovada, y muchos comparten con nosotros esa visión. En los últimos meses, hemos visto estudios financiados por fundaciones — denominado *Getting Down to Facts* — que invocan una revisión completa de la manera en que California financia y dirige las escuelas. El Gobernador Schwarzenegger ha declarado a 2008 el “año de la educación.”

En estos momentos hay un acentuado interés en reformar la educación en California y es probable que ese interés sea aún mayor. Se les pedirá a los responsables en formular políticas que realicen cambios importantes. Le imploramos que centren sus esfuerzos en construir un *sistema* de desarrollo de maestros que proporcione maestros calificados y eficaces para cada estudiante.

## El camino a la calidad

Estudios en diferentes lugares del país y en California han dejado en claro lo que el sentido común ya nos venía diciendo:

### CINCO OBJETIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PROFESIÓN DOCENTE

1. Todos los estudiantes contarán con un maestro totalmente preparado que imparta una enseñanza efectiva.
2. Cada distrito será capaz de atraer y mantener maestros eficaces y completamente calificados.
3. Todos los maestros trabajarán en un establecimiento limpio y seguro que conduzca al aprendizaje; dispondrán de los materiales adecuados para la enseñanza; y contarán con la asistencia y el apoyo de un líder capacitado.
4. Todos los caminos hacia la profesión docente proveerán una preparación de alta calidad y se basarán en los estándares de California establecidos para el saber y las habilidades que deben adquirir los estudiantes.
5. Todos los maestros recibirán asistencia de alta calidad al ingresar a clase, así como un desarrollo profesional continuo con el fin de garantizar que permanezcan al día en su especialidad.



después del entorno familiar, la variable más importante relacionada con cuánto aprende un estudiante es la gente encargada de enseñarle.

No podemos cambiar el origen de nuestros estudiantes. Pero sí podemos modificar a quienes les enseñan y al nivel de preparación de sus maestros.

Pero si bien los estudios sobre la importancia de la calidad de la enseñanza son claros, no parece tan claro qué es lo que constituye exactamente una enseñanza de calidad. En la práctica, se trata de un tipo de ecuación:

$$\begin{array}{c} \textit{La formación y la} \\ \textit{preparación del maestro} \\ + \\ \textit{Las prácticas de enseñanza} \\ \textit{que usa en clase} \\ = \\ \textit{Los resultados del aprendizaje} \\ \textit{de los estudiantes} \end{array}$$

California invierte miles de millones de dólares en su personal de enseñanza. Invertimos en la preparación de los maestros, en asesoramiento para los nuevos maestros y el desarrollo profesional de los maestros con larga trayectoria. Realizamos exámenes a los futuros maestros y a los nuevos, certificamos a los maestros como “altamente calificados” para cumplir con las leyes federales, y evaluamos en sus aulas tanto a los maestros nuevos como a los experimentados.

Pero como demuestra nuestro estudio más reciente, estas inversiones no necesariamente suman a un sistema coherente centrado en la calidad de la enseñanza. Para decirlo en palabras sencillas, no unimos los puntos. En California, la información disponible no se usa de la manera

adecuada para medir o fortalecer la calidad de la enseñanza. Por ejemplo:

### *Futuros maestros*

La información de los exámenes que deben pasar los futuros maestros para ingresar en un programa de preparación para la enseñanza no se comparte con sus profesores, ni tampoco sus profesores hablan entre sí regularmente sobre los puntos fuertes o débiles de sus estudiantes. Como la mayoría de los estudiantes, casi todos los futuros maestros reciben calificaciones elevadas — A o B — que hacen que sea difícil diferenciar los puntos fuertes de las áreas que necesitan ser mejoradas. Los maestros mentores o los supervisores universitarios a cargo de la enseñanza de estudiantes carecen de la información sobre cómo se desempeñaron en sus clases en la universidad los candidatos a ocupar los puestos de maestros, y muchos señalan que no tienen la capacitación para evaluar de manera suficiente a los candidatos a ocupar puestos de enseñanza. La información de diagnóstico reunida durante esta etapa no se comparte a lo largo de la secuencia del desarrollo del maestro con el fin de fortalecer la calidad de la enseñanza de los novatos.

Están surgiendo posibilidades prometedoras, como California Teacher Performance Assessment (Evaluación del Desempeño del Maestro de California) y Performance Assessment for California Teachers (Evaluación del Desempeño de los Maestros de California), que evalúan a los candidatos en una variedad de destrezas y conocimientos para mejorar su nivel de enseñanza.

### *Nuevos maestros*

Los directores informan que contratan a nuevos maestros en base principalmente en



si cuentan con las credenciales correspondientes, que prestan mucha menos atención a la preparación académica o a la agudeza para enseñar de los candidatos. (Ver Ficha técnica 1.) Si bien se evalúa la calidad de la enseñanza a todos los nuevos maestros, a pocos se les pide que demuestren su capacidad de enseñar antes de que se los contrate.

Se supone que todos los nuevos maestros tienen mentores que los guían en su profesión. Pero el sistema de iniciación depende de mentores que tienen una amplia variedad de habilidades y puntos de vista diferentes acerca de qué significa un mentor, y las evaluaciones de los nuevos maestros operan independientemente una de otra, la información no se comparte. Los nuevos maestros informan que deben destinar una parte sustancial de su tiempo de iniciación en asuntos burocráticos que son rígidos, redundantes y onerosos en lugar de hacerlo en una buena práctica de la enseñanza.

### *Maestros con larga experiencia*

Los maestros tienen un puesto de trabajo permanente — generalmente después de dar clases dos años — y es necesario que un administrador los evalúe regularmente. Pero casi todas estas evaluaciones no tienen en cuenta lo aprendido por los estudiantes y no están conectadas con las necesidades de desarrollo profesional de los maestros. En muy pocas ocasiones existen distinciones entre los maestros que son muy efectivos con los estudiantes y quienes son poco efectivos. Además, los maestros entrevistados señalaron que no reciben una respuesta concreta de sus evaluaciones. Al mismo tiempo, los maestros nos dicen de manera consistente

que ellos *quieren* una respuesta constructiva sobre la enseñanza que imparten.

Más allá de que no utiliza la información que *sí* existe, el estado no reúne información suficiente sobre los maestros con el fin de mejorar los programas. Las iniciativas para producir un sistema de datos más robusto — el denominado Sistema de educación lineal de datos integrados para los maestros (California Longitudinal Teacher Integrated Data Education System) — no han recibido los fondos suficientes, a pesar de que sus costos son relativamente bajos.

Y hay más. El enfoque que tiene el estado sobre sus maestros se pondera en relación a la regulación y conformidad, y no al liderazgo y el apoyo.

Y los maestros en gran medida ascienden en la escala de salarios en base a los diplomas adicionales que han obtenido o a los cursos que hayan tomado, con frecuencia sin importar si los diplomas y los cursos se relacionan con las necesidades mensuradas de sus estudiantes. Raramente hay incentivos para que los maestros participen en un desarrollo profesional de alta calidad o para que tomen los puestos más difíciles de la enseñanza.

### Hay mucho en juego

Cada año, hay más en juego para los estudiantes, maestros y la salud económica de California. A medida que cambia la economía en el estado y el mundo, las

recompensas van hacia quienes tienen destrezas y conocimientos, y el precio que deben pagar los estudiantes que abandonan la escuela sin ninguno de ellos es cada vez mayor y más severo.

En los últimos dos años, aproximadamente 80.000 estudiantes del último año de la escuela secundaria no aprobaron el examen de graduación del estado y decenas de miles más abandonaron la escuela secundaria. Un nuevo estudio del Centro de Estudios de Costos y Beneficios de la Educación de la Universidad de Columbia señala que la economía del estado se beneficia en \$392.000 con cada estudiante que se logra transformar de un potencial fracaso o alguien que estaba por abandonar la escuela, a un graduado.

En todo el estado, los estudiantes están realizando progresos académicos. Muchos más estudiantes están leyendo a un nivel de grado, y muchos más están tomando álgebra. Pero el progreso está demasiado lejos. En el último año escolar, menos de la mitad de los estudiantes de California calificaron con un nivel de competente o superior en los exámenes del estado — 43 por ciento en Lengua y literatura en inglés y 41 por ciento en Matemáticas. (Ver Ficha técnica 2.)

Al mismo tiempo, según la ley federal Ningún Niño Quede Rezagado, 2.208 escuelas — alrededor de un cuarto de todas las escuelas de California — se encuentran en la lista de observación del estado.

“Sencillamente, no unimos los puntos. En California, la información disponible no es utilizada para medir o mejorar la calidad de la enseñanza.”



Estas cifras desagradables son en gran medida las que producen la sensación de que existe una urgencia política y económica por mejorar la educación en California, y subrayan el por qué los responsables en formular políticas han sido tan insistentes en tratar de abordar esta preocupación.

## Menos maestros sin la preparación adecuada

Las escuelas públicas de California emplean unos 309.000 maestros, cantidad que ha permanecido relativamente uniforme durante algunos años ya que los estudiantes inscriptos se ha nivelado.

En el año escolar 2000–01, el estado tenía 42.427 maestros sin la preparación adecuada (cerca del 14 por ciento de la fuerza laboral) que no tenían una credencial preliminar ni clara. En el último año escolar, la cantidad había disminuido a 15.549, alrededor del 5 por ciento de los trabajadores. *(Ver Ficha técnica 3.)*

Y el estado tiene menos maestros nuevos que están en su primer o segundo año de enseñanza (alrededor de 37.000 el año anterior, comparados con los alrededor de 46.000 en 2000–01). Los maestros nuevos, según conclusiones consistentes del estudio, son menos efectivos con los estudiantes que los maestros más experimentados.

Muchos años atrás, encontramos que las escuelas en las que los maestros sin la preparación adecuada ocupaban el 20 por ciento o más de su planta docente eran tan disfuncionales que no eran capaces de admitir mejoras. Al comienzo de la década, una de cada cinco escuelas de California estaba en esa situación. El año pasado,

sólo una de cada 25 escuelas estaba en un riesgo similar.

## Distribución todavía no equitativa

Si bien la cantidad de maestros nuevos y sin la preparación adecuada ha disminuido, sigue siendo más probable que los maestros menos preparados sean asignados a las escuelas que atienden a comunidades de bajos recursos mayormente de afro-americanos o latinos.

La línea de referencia es que las escuelas de California en las que los estudiantes tienen el nivel de desempeño más bajo son las que tienen más probabilidades de tener las mayores concentraciones de maestros sin la preparación adecuada. Por ejemplo, las escuelas en el cuartil de desempeño académico más bajo continúan teniendo un mayor porcentaje promedio de maestros sin la preparación adecuada que las escuelas en el cuartil de desempeño académico más alto. *(Ver Ficha técnica 4.)*

En el cuarto de las escuelas en las que la mayoría de los estudiantes del 10mo grado ha aprobado la parte de matemáticas de la prueba de graduación del estado, los maestros nuevos y los sin la preparación adecuada conforman cerca del 19 por ciento del personal docente. Pero en el cuarto de las escuelas en las que los alumnos del 10mo grado tuvieron menos probabilidades de haber aprobado la parte de matemáticas, el porcentaje de esos maestros era casi el doble ... el 34 por ciento.

## Peligro por delante

Los responsables en formular políticas necesitan actuar con atención para evitar

revertir la tendencia por la cual hay una menor cantidad de maestros sin la preparación adecuada. Los signos de advertencia incluyen:

- Está disminuyendo la cantidad de nuevos maestros que se está produciendo. Cuatro años atrás, el estado emitió 27.150 credenciales de enseñanza preliminar. Este año sólo emitió 22.419. *(Ver Ficha técnica 5.)*
- El número de maestros elegibles para el retiro aumenta ya que los retiros habían aminorado ligeramente durante los años recientes. Aun así, el personal docente de California ha envejecido, alrededor de 100.000 maestros tienen más de 50 años de edad, y más de 56.000 tienen más de 55 años. *(Ver Ficha técnica 5.)*
- Todavía hay muy pocos maestros calificados en educación especial y en asignaturas específicas de escuelas secundarias, especialmente en ciencias físicas y ciencias sociales.
- En California, la demanda de maestros no es uniforme. En muchas comunidades a lo largo de la costa, la inscripción de estudiantes continúa bajando, mientras que en muchas comunidades del interior, las inscripciones aumentan rápidamente.
- Una demanda legal pendiente desafía la clasificación del estado de maestros internos como “altamente calificados” según la ley federal Ningún Niño Quede Rezagado. Si el juicio es exitoso, podría desplazar a otros 7.100 maestros a la columna de los sin la preparación adecuada o incluso llevarlos fuera del aula de clase.



## Se necesita una nueva arquitectura política

El estudio *Getting Down to Facts* describió las escuelas del estado como organizadas y reguladas en exceso alrededor de la conformidad. Además, la información sobre la secuencia del desarrollo del maestro es con mucha frecuencia usada para detener o comenzar programas en lugar de ser usada para realizar correcciones en el medio de un curso y adaptar los programas para mejorar los resultados de los estudiantes. California claramente necesita una nueva manera de pensar sobre cómo crear un *sistema* del desarrollo de maestros (una nueva arquitectura política) que se centre en el fortalecimiento de la calidad de la enseñanza.

Los responsables en formular políticas en California están preocupados por mejorar la educación pública. Su tarea no es sencilla; el cambio amenaza el status quo, que tiende a evitar el avance con considerable vigor político. Y el cambio con frecuencia se formula en términos severos — las necesidades de los estudiantes, por ejemplo, en contra de las de los adultos que se benefician con el sistema actual.

Pero el caso se puede armar para un debate mucho más razonado que esté centrado en *ambos*, los estudiantes y los maestros.

## Conclusiones

Podríamos argumentar que los responsables en formular políticas han recorrido un largo trecho en la dirección correcta para colocar un maestro totalmente calificado en cada clase. El siguiente paso es desarrollar un *sistema de desarrollo de maestros* que garantice la calidad y la eficacia de la instrucción. (Ver *Ficha técnica 6.*)

Podemos hacer esto transformando los componentes independientes de la secuencia de desarrollo de maestros en un sistema que sea capaz de producir una fuerza laboral que satisfaga las necesidades de todos los estudiantes de California. El sistema que tenemos en mente no debe simplemente reordenar la antigua burocracia, sino que debe ser flexible, dinámico, sensible y capaz de mejorar — un sistema que “aprenda.” Guiado por un fuerte liderazgo en el nivel estatal y local, debe centrarse en fortalecer la calidad de la enseñanza. En el corazón de ese sistema hay información competente y confiable utilizada sabiamente para ilustrar las políticas y fortalecer la enseñanza.

## Recomendaciones

El Centro Para el Futuro de la Enseñanza y el Aprendizaje recomienda:

- Continuar con el desarrollo del Sistema de educación lineal de datos integrados para los maestros (California Longitudinal Teacher Integrated Data Education System) y usar los datos para brindar información en la toma de decisiones acerca de la revisión, alineación y elaboración de los componentes del desarrollo de los maestros en un sistema que aprenda y esté en constante perfeccionamiento.
- Evaluar regularmente la práctica de enseñanza en clase y utilizar la información reunida con el fin de reforzar la calidad de la enseñanza.
- Continuar perfeccionando y fortaleciendo las herramientas actuales de medición para el otorgamiento de licencias, contratación y reclutamiento de maestros, así como para la mejora de sus destrezas.
- Revisar los progresos obtenidos con el fin de implementar políticas existentes que requieran una distribución más equitativa de los maestros nuevos y de los internos.
- Eliminar las barreras burocráticas en la enseñanza para crear una fuente de recursos más amplia de futuros maestros.

**VISITE EL SITIO WEB:** *En nuestro informe completo, disponible en nuestro sitio Web ([www.cfl.org](http://www.cfl.org)), encontrará recomendaciones detalladas para afrontar estas problemáticas y afianzar la calidad de la fuerza de trabajo docente.*

El financiamiento de esta iniciativa fue generosamente proporcionado por:

- The William and Flora Hewlett Foundation
- Stuart Foundation

Diseño y edición de KSA-Plus Communications, Inc.  
Copyright © 2007. Todos los derechos reservados.



133 Mission Street, Suite 220  
Santa Cruz, CA 95060  
831 427-3628  
[www.cfl.org](http://www.cfl.org)

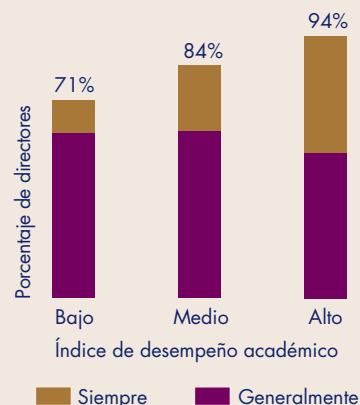


## ¿Qué se considera "más importante" a la hora de contratar a un maestro?

Según una encuesta extensiva a los directores de California, al considerar la contratación de un maestro, las credenciales se encuentran en el primer lugar entre los factores principales de evaluación, pero se da menos importancia a los puntos fuertes académicos y planes de lecciones de muestra de los candidatos.

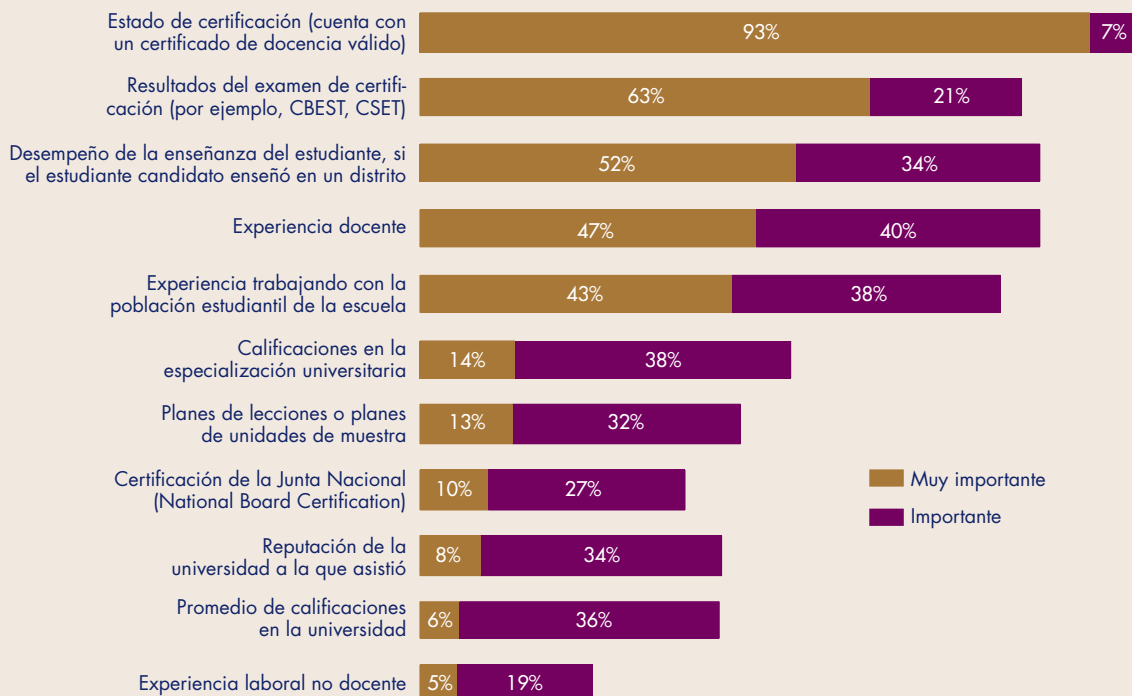
Y los directores de escuelas de bajo desempeño tienen más probabilidad que los directores de escuelas de alto desempeño de decir que no pueden contratar maestros con una preparación acorde a las necesidades de sus estudiantes.

Directores que informan que generalmente o siempre pueden contratar maestros con la preparación adecuada para satisfacer las necesidades de los estudiantes



Fuente: SRI Principal Survey 2007.

## Calificaciones consideradas "muy importantes" o "importantes" al realizar una oferta de empleo



Porcentaje de directores que calificaron como "muy importante" o "importante"

Fuente: SRI Principal Survey 2007.





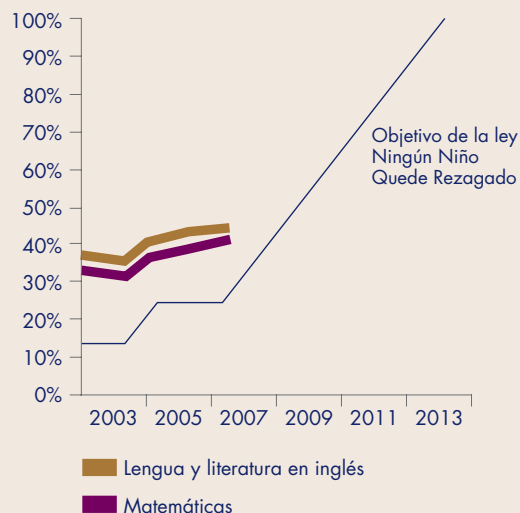
## Logro Estudiantil: Buscando el Nivel de Competencia

Según los datos de evaluación del estado, la tendencia recientemente en crecimiento es una nivelación del desempeño académico de los estudiantes de California. Si bien los estudiantes están realizando y aprobando cursos de mayor dificultad (como álgebra), como grupo, el rendimiento no es lo suficientemente satisfactorio en casi ninguna de las mediciones.

Menos de la mitad de los estudiantes del estado tienen calificaciones al nivel de competencia esperado o superior en el dominio del idioma (alfabetización) o matemáticas. En 2007, sólo el 43 por ciento de los estudiantes calificó al menos para el nivel de competencia en Lengua y literatura en inglés en las Pruebas Estándares de California; en matemáticas, sólo el 41 por ciento alcanzó el nivel básico de competencia. La ley federal Ningún Niño Quede Rezagado (No Child Left Behind) establece que todos los estudiantes deben alcanzar el nivel básico de competencia para el 2014.

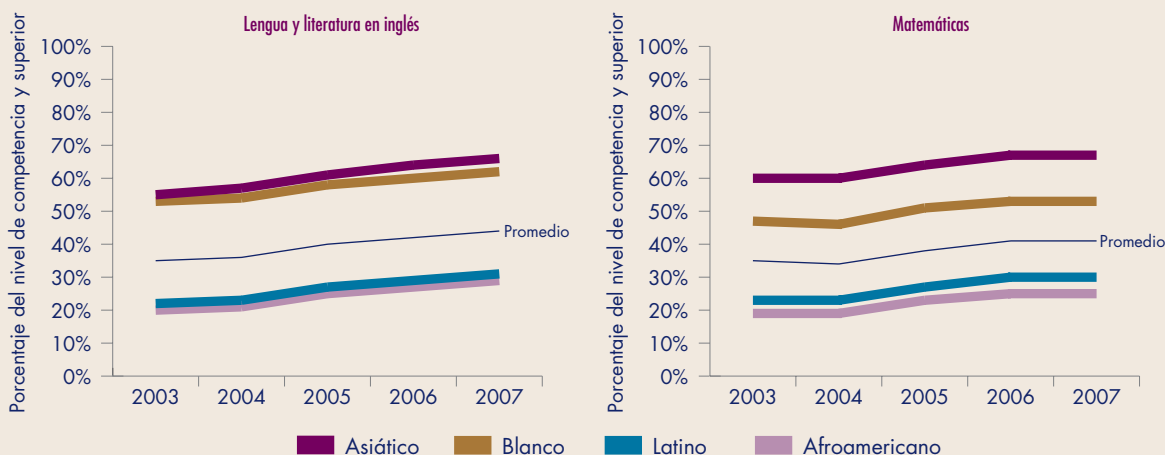
Y en cada grado y materia, se observan brechas sustanciales en el desempeño académico según los distintos grupos raciales. Los estudiantes asiáticos y blancos tienen mejores calificaciones que sus compañeros afroamericanos y latinos.

**Porcentaje de estudiantes con calificaciones de nivel de competencia o superior en la Prueba Estándar de California**



Fuente: Departamento de Educación de California.

**Resultados de la Prueba Estándar de California según el origen étnico, 2003-07**



Fuente: Departamento de Educación de California.



El Centro Para el Futuro de la Enseñanza y el Aprendizaje

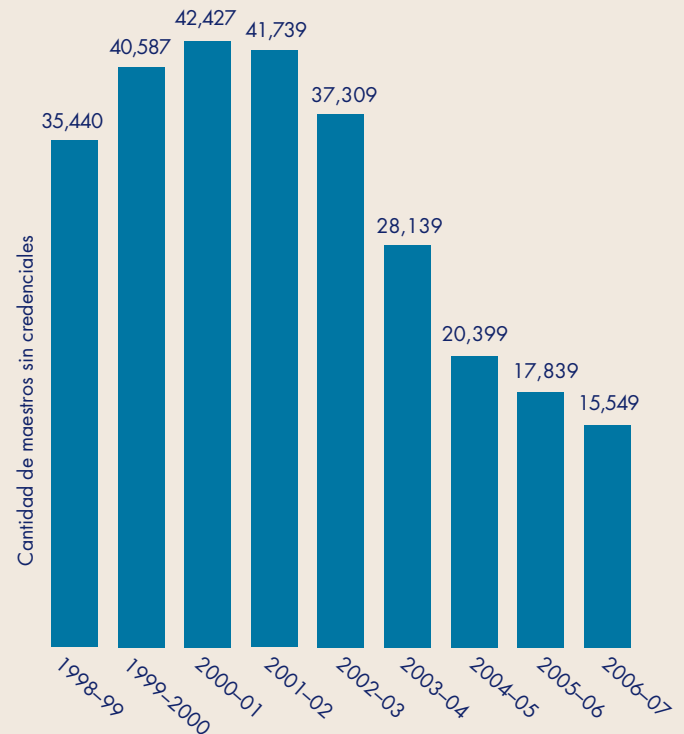
El estado de la profesión docente, 2007

## Maestros sin la preparación adecuada: las cifras continúan bajando

Después de que el estado de California redujo la cantidad de estudiantes por clase en las escuelas primarias a mediados de la década de 1990, el número de maestros sin la preparación adecuada (es decir, sin la credencial de enseñanza clara ni la preliminar) aumentó de manera sustancial.

En el año 2000, cerca de uno de cada siete de los más de 300.000 maestros de California no contaban con una preparación adecuada. Actualmente, sólo uno de cada veinte no cuenta con la preparación adecuada.

**Maestros sin la preparación adecuada de California, 1998–2007**



Fuente: Departamento de Educación de California.

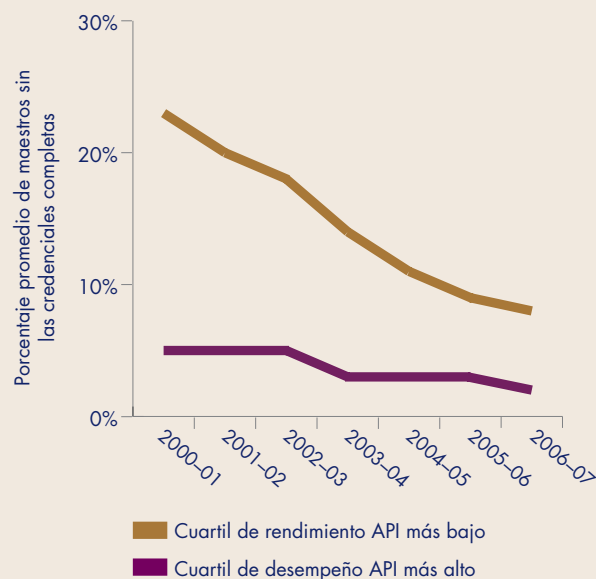


## Distribución todavía desigual: los maestros menos preparados enseñan a los estudiantes más necesitados

Es más probable que los estudiantes de bajos ingresos y pertenecientes a minorías cuenten con maestros con una preparación inadecuada o sin experiencia en comparación con los estudiantes blancos y de clase acomodada.

Las escuelas en el cuartil de desempeño académico más bajo continúan teniendo un mayor porcentaje promedio de maestros sin la preparación adecuada que las escuelas en el cuartil de desempeño académico más alto. La educación a cargo de maestros sin la preparación adecuada es un tema de gravedad para todos los estudiantes, pero los estudiantes de bajos ingresos y pertenecientes a las minorías tienen una mayor probabilidad de enfrentarse a una sucesión de maestros sin la preparación adecuada a medida que avanzan a los grados de educación superiores y corren el riesgo de quedar aún más rezagados académicamente.

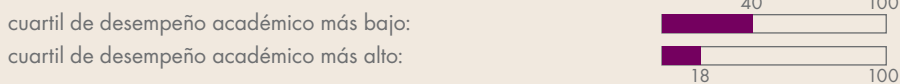
**Maestros con una preparación inadecuada en escuelas de los cuartiles de mayor y menor desempeño académico en el Indicador de Rendimiento Académico (API), 2000-01 a 2006-07**



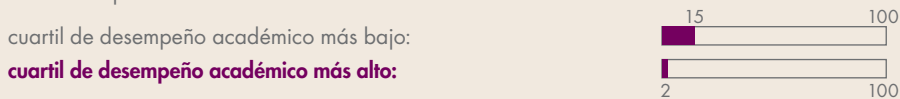
Fuente: Departamento de Educación de California.

### Disparidad 2007: menos posibilidades para los niños más necesitados

Probabilidades para los niños de sexto grado en 2007 de tener un maestro sin la preparación adecuada durante los años de educación primaria si la escuela a la que pertenecen se encuentra en el:



Las probabilidades haber tenido uno o más maestros sin la preparación adecuada durante los años de educación primaria si sus escuelas se encuentran en el:



Fuentes: análisis del Departamento de Educación de California y SRI.



El Centro Para el Futuro de la Enseñanza y el Aprendizaje

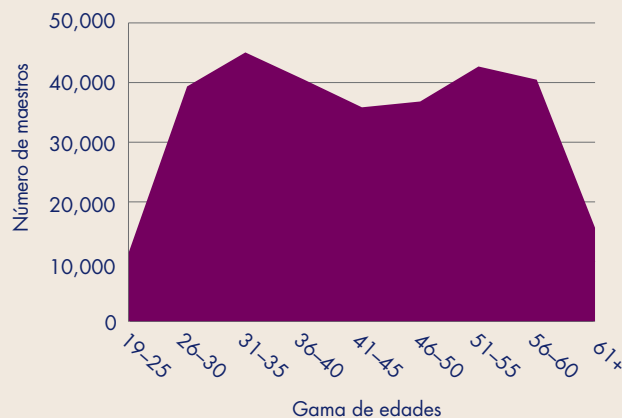
El estado de la profesión docente, 2007

## Señales de advertencia: aumenta el retiro de maestros y baja la producción de nuevos maestros

La fuerza laboral docente de California muestra cada vez más sus canas. El estado deberá reemplazar a aproximadamente un tercio de sus 309.000 maestros durante los próximos años debido a la jubilación y aun más por la deserción de los maestros jóvenes que deciden dejar de enseñar.

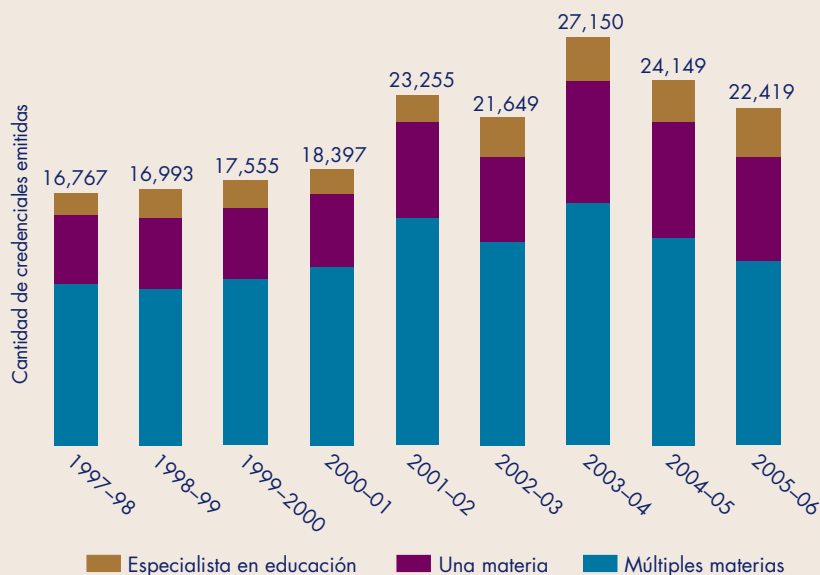
Pero el índice en que el estado produce nuevos maestros se está reduciendo. La producción de nuevos maestros está en baja y la cantidad de estudiantes que ingresa a los programas de preparación también se encuentra en disminución.

Distribución de la edad de los maestros de escuelas públicas de K-12, 2006-07



Fuente: Departamento de Educación de California.

Nuevas credenciales preliminares de enseñanza emitidas, 1997-2006



Fuente: Comisión de Acreditación de Maestros de California (California Commission on Teacher Credentialing).



## Calidad de la enseñanza: la realidad en California

### ESTADO DESEADO

Una enseñanza de alta calidad tiene lugar cuando los maestros ingresan a la clase con ciertas herramientas de conocimientos y destrezas, usan un conjunto de prácticas efectivas y trabajan como parte de una comunidad de profesionales en un ámbito laboral que brinda un apoyo continuo para el aprendizaje de estudiantes y adultos.

*Consenso del Foro para la Calidad de la Enseñanza (Teaching Quality Forum), otoño de 2007.*

### CONCLUSIONES BASADAS EN LA REALIDAD

#### 1. Preparación de los maestros

Los futuros maestros son evaluados muchas veces, comenzando cuando solicitan sus programas de educación docente y luego durante el trabajo de estudio y la enseñanza como estudiantes y, cada vez más, a medida que comienzan a impartir clases. Pero los datos de estas evaluaciones se compartimentan y generalmente no se comparten entre quienes pueden usar la información para ayudar a los maestros a prepararse mejor.

#### 2. Contratación de maestros

Generalmente, el proceso de contratación difiere entre los diferentes distritos. Los distritos de mejor posición económica realizan la selección dentro de grandes conjuntos de postulantes calificados, mientras que los distritos urbanos de menores ingresos económicos se esfuerzan por encontrar maestros con credenciales. Raramente los distritos tienen la oportunidad de ver realmente a los postulantes desempeñándose en una clase o incluso producir un plan de lecciones antes de ser contratados.

#### 3. Evaluación de los maestros

California ha creado múltiples medidas para evaluar la calidad de la enseñanza durante toda la carrera de un maestro. Pero las medidas son inconexas, los datos no se comparten entre los diferentes programas o las personas que pueden usarlos, y los maestros en raras ocasiones obtienen comentarios relevantes que podrían necesitar para mejorar su propia enseñanza.