

THE MIRAGE

Enfrentar la dura realidad sobre nuestra aventura del desarrollo profesional docente





¿Quiénes somos?



Ben Esser



Trini Bezanilla



¿De qué vamos a hablar?

- researchED está lleno de ideas sobre la ciencia del aprendizaje.
- Nuestra presentación trata sobre cómo ayudar a los profesores a mejorar.
- En otras palabras: ¿qué harás con todo lo que aprendiste en researchED?



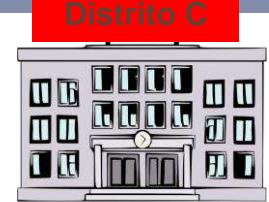
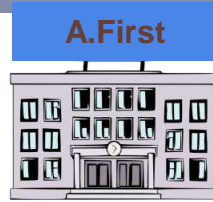
THE MIRAGE

Enfrentar la dura realidad sobre nuestra aventura del desarrollo profesional docente



Metodología

- Cuatro redes



- Cada distrito fue evaluado con las mismas herramientas; observaciones, pruebas estandarizadas y evaluaciones de directivos.
- Más de 10.000 profesores y 500 líderes escolares.

Urgente pero no sorprendente...

Docentes durante su décimo año y más fueron evaluados como poco efectivos en:

46-53%

desarrollaban habilidades
fundamentales de pensamiento

29-46%

involucraban a sus estudiantes
en clases

20-42%

chequeaban la
comprensión



El primer shock...

**DISTRITOS HACEN
UNA INVERSIÓN
GIGANTE EN
DESARROLLO
DOCENTE**



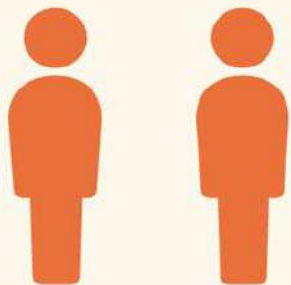
\$18,000 por cada docente, por año

Los distritos estudiados gastaron un promedio cercano a 18.000 por cada docente, por año en desarrollo. Mucho más de lo que probablemente la mayoría de la gente se imagina.

El mayor shock...

Durante varios años, docentes vieron que sus resultados:

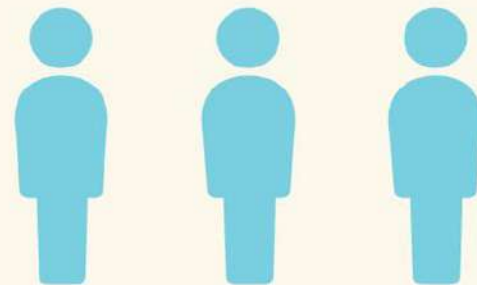
declinaron



se mantuvieron relativamente



mejoraron



Solo 3 de cada 10
docentes demostraron
una mejora
significativa.

El problema no es individual- es el sistema

FRECUENCIA DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

LOS QUE MEJORARON

LOS QUE NO MEJORARON

Número de observaciones de aula durante más de 2 años

8

7

Horas de coaching durante más de 2 años

12

13

Horas de colaboración formal durante más de 2 años

69

64

Horas usadas en desarrollo profesional por mes

17

18



Lo que encontraron:

**LOS SISTEMAS ESCOLARES
NO ESTÁN AYUDANDO A LOS
DOCENTES A COMPRENDER
CÓMO MEJORAR—O INCLUSO
QUE NECESITAN HACERLO.**



Menos de la mitad de los docentes encuestados
están de acuerdo con:
“Tengo alguna debilidad en mi forma de
enseñar”.

Una idea clave

"El único factor que consistentemente mostró una relación con la mejora docente... fue la alineación entre las percepciones de los docentes sobre su efectividad al enseñar y sus resultados en evaluaciones formales."



Vamos a
llamarlo Pancho







**¡Prueba con grupos
colaborativos!**





**¡Prueba con grupos
colaborativos!**





Sólido manejo de aula. Sigue manteniéndolos en filas.



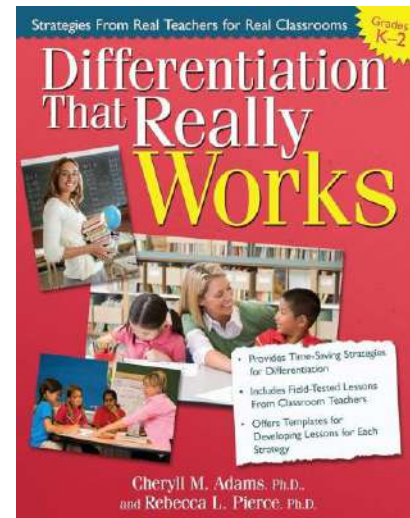
¡Prueba con grupos colaborativos!





Sólido manejo de aula. Sigue manteniéndolos en filas.

¡Prueba con grupos colaborativos!



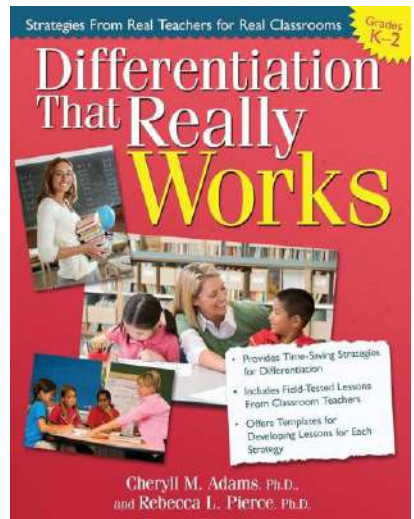
¡La diferenciación es muy importante!



Sólido manejo de aula. Sigue manteniéndolos en filas.



¡Prueba con grupos colaborativos!

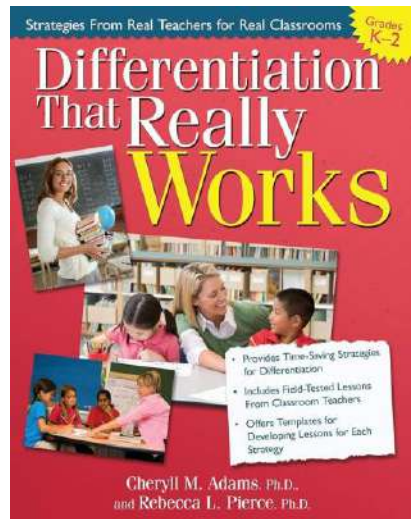




¡La diferenciación es muy importante!



Sólido manejo de aula. Sigue manteniéndolos en filas.



¡Prueba con grupos colaborativos!



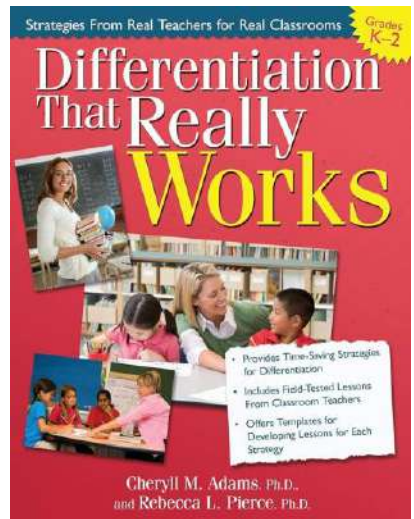


Pancho, el conocimiento es importante para la comprensión lectora. ¡Acércate a la luz!

¡La diferenciación es muy importante!



Sólido manejo de aula. Sigue manteniéndolos en filas.

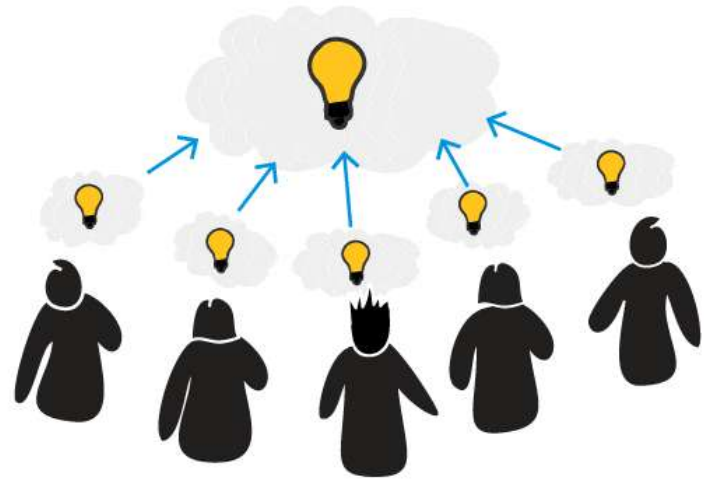


¡Prueba con grupos colaborativos!



Idea clave

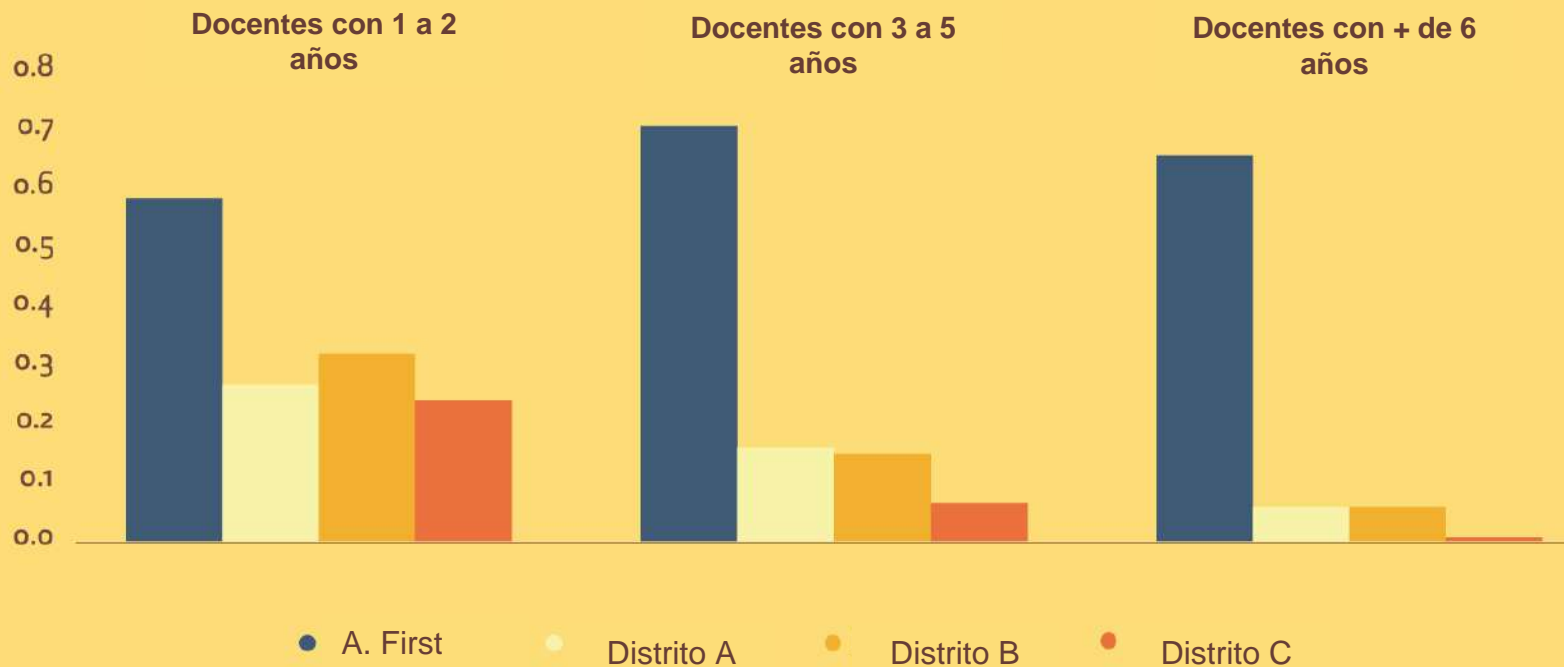
Las capacitaciones profesionales deben ser coherentes y basadas en una visión común sobre qué es una enseñanza de excelencia.



¿De dónde vengo?

- Achievement First (AF) = 34 escuelas en 3 estados.
- El 82 % de los estudiantes de AF son de bajos ingresos.
- El 100 % de los estudiantes de AF son admitidos por sorteo.





Los docentes en CMO (escuelas subvencionadas) mejoraron más en base a observaciones de clase comparados a los de distritos con similar cantidad de años de experiencia.



Doug McCurry, Achievement First CEO

¿Cuál es la diferencia entre el enfoque que describe McCurry y lo que la mayoría de los establecimientos hacen hoy en día?



¿Qué NO funciona?

Documentos extensos que hablan sobre cómo enseñar pero sin mostrarlo.

Capacitaciones de “una sola vez” que no incluyen práctica:

- ¿Explicaste una nueva idea sin un plan de volver a esta?
- ¿Hablaste sobre cómo enseñar sin hacerlos practicar?

¿Qué NO funciona?

Documentos extensos que hablan sobre cómo enseñar pero sin mostrarlo.

Capacitaciones de “una sola vez” que no incluyen práctica:

- ¿Explicaste una nueva idea sin un plan de volver a esta?
- ¿Hablaste sobre cómo enseñar sin hacerlos practicar?

¿Qué SÍ funciona?

Una visión simple y compartida de qué es una enseñanza de excelencia, incluyendo ejemplos en video.

Ciclos de desarrollo profesional apuntando a habilidades fundamentales:

- Capacitaciones para todo el equipo con tiempo dedicado a practicar.
- Seguimiento y acompañamiento 1 a 1 con retroalimentación clara.

¿Parar? ¿Comenzar?

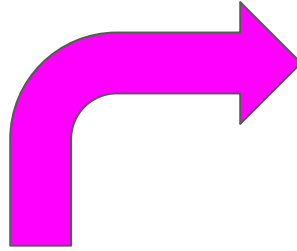
Un ejemplo del VMA

**“TRAYECTORIA DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE VMA”**



Un ejemplo del VMA

“TRAYECTORIA DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE VMA”



Formal "Be Seen Learning": Notice the super subtle nose that says, "I'm looking."

Conversational Register for instruction: Now her head tilt: much more informal as she engages.

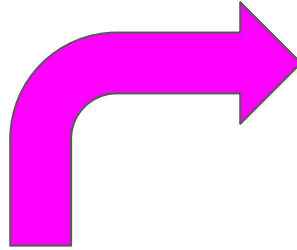
Macarena Torres + Maria Jose de Vicente

2nd Grade

Colegio Villa Maria
Santiago de Chile

Un ejemplo del VMA

**“TRAYECTORIA DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE VMA”**



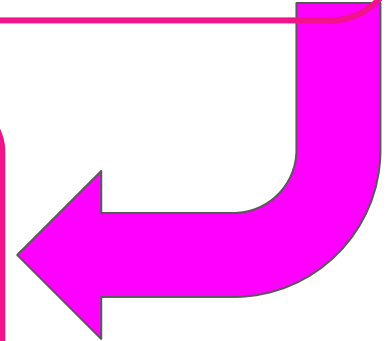
Final: "Be Seen Learning": Notice the super subtle use of cues. "I'm looking."
Conversational Register for instruction: Now the final bit: much more informal as she explains.

Macarena Torres + Maria Jose de Vicente

2nd Grade

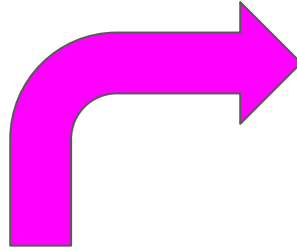
Colegio Villa Maria
Santiago de Chile

**ACOMPañAMIENTO
LÍDERES INSTRUCCIONALES**



Un ejemplo del VMA

“TRAYECTORIA DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE VMA”



Final: "Be Seen Learning": Notice the super subtle use of task sets. "I'm looking."
Conversational Register for instruction: Now the lesson is: much more informal as she explains.

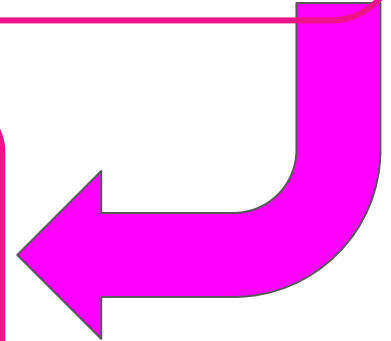
Macarena Torres + Maria Jose de Vicente

2nd Grade

Colegio Villa Maria
Santiago de Chile

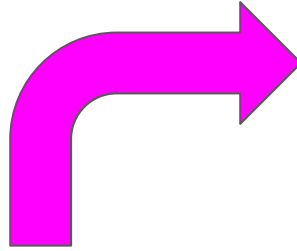
Enfoque de
entrenamiento
compartido durante todo
el año

**ACOMPañAMIENTO
LÍDERES INSTRUCCIONALES**



Un ejemplo del VMA

**“TRAYECTORIA DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE VMA”**



Final: "Be Seen Learning": Notice the super subtle use of cues. "I'm looking."
Conversational Register for instruction: Now the teacher still needs more information as she explains.

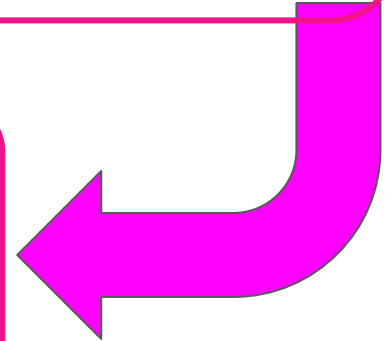
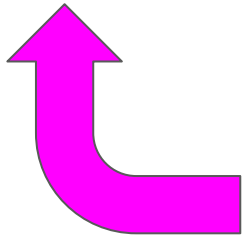
Macarena Torres + Maria Jose de Vicente

2nd Grade

Colegio Villa Maria
Santiago de Chile

**Enfoque de
entrenamiento
compartido durante todo
el año**

**ACOMPañAMIENTO
LÍDERES INSTRUCCIONALES**

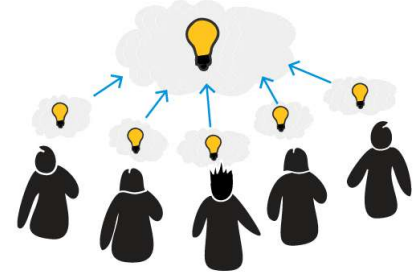


¿Por dónde empezamos?



Conclusiones

1. Visión compartida
2. Partir de a poco
3. Ciclos con un foco cada vez
4. No solo se habla sobre; se muestra y se practica





¡Muchas gracias por su tiempo y atención!

