



DOCENTES, EL FACTOR CLAVE PARA LA EDUCACIÓN LATINOAMERICANA DEL MAÑANA

¿Por qué hablar de docentes para el post-2015?

- Tema transversal a todos los objetivos EPT y que probablemente volverá a serlo post-2015
- Problema calidad es crecientemente crítico...y docentes son clave en su resolución
- Docentes son un “factor potenciabile” por políticas a cargo del sector educación

Por cierto foco en docentes no significa negar importancia de otros factores intra-escolares y extra-escolares que inciden en calidad educación.

Itinerario

- Docencia y docentes, claves para calidad
- Políticas docentes: dimensiones y diversidad soluciones
- Política educativa: provisión de condiciones y foco para desarrollar docencia eficaz
- Status y carrera docente: atraer y retener talento
- Formación inicial: ingresar a la profesión
- Desarrollo profesional: liderazgo directivo y comunidades profesionales
- Gestión de políticas docente: la política detrás de las políticas

Centralidad del factor docente en la calidad educativa

- Docencia de aula como primer factor intra-escolar de mejora escolar
- Sistemas escolares líderes son diversos, pero comparten calidad de docencia



Los números elementales...



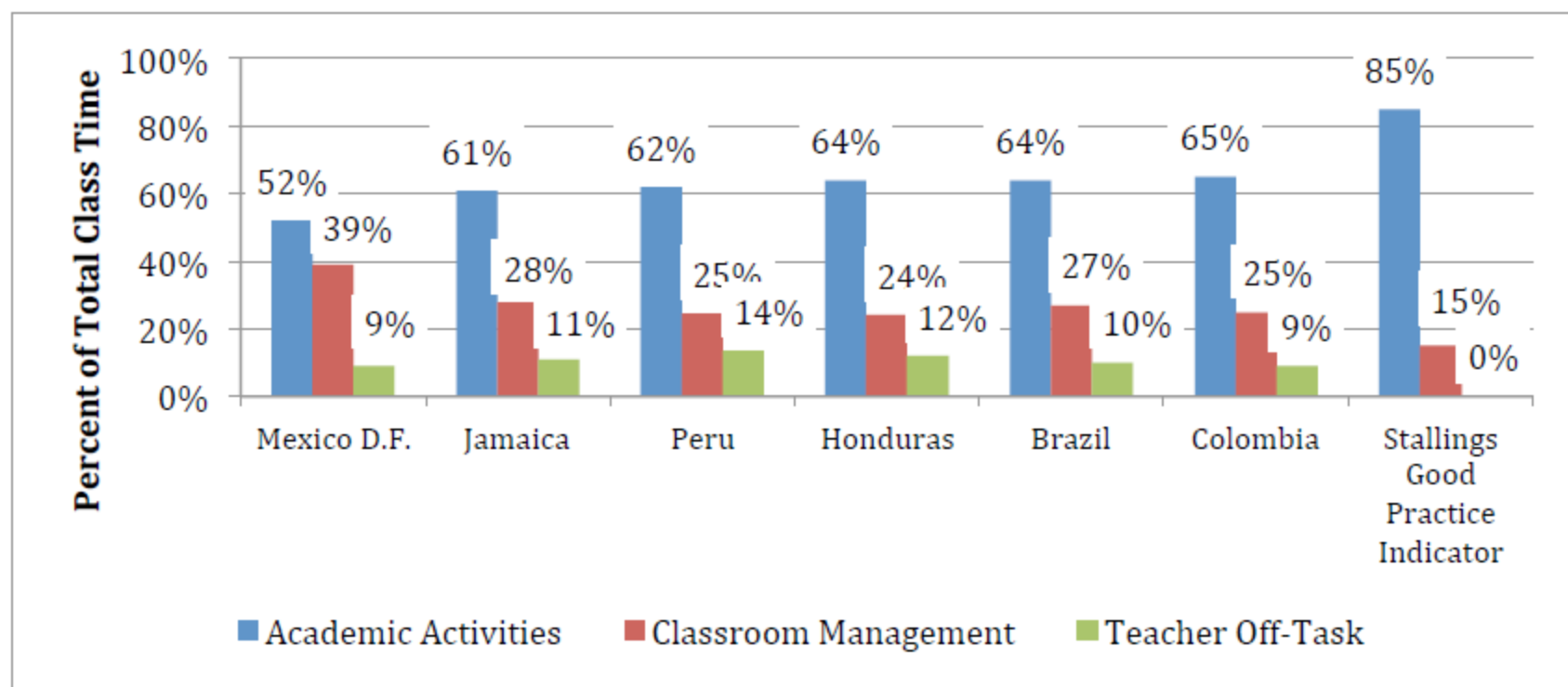
- 6,4 millones de docentes
45,6% en nivel primario;
31,7% en secundaria
inferior; 22,7% en
secundaria superior.
- 68,5% son mujeres (en
educación primaria, 78%).
- 4% fuerza laboral y 20%
de profesionales y
técnicos.

Calidad de docencia en duda

“La calidad de la docencia en la región está desafiada por el bajo dominio de los contenidos disciplinarios, así como por prácticas de aula inefectivas: los docentes del estudio dedican 65% del tiempo a la instrucción (versus 85% en sistemas con buenas prácticas) lo que equivale a perder un día entero de clases a la semana...”

(Bruns y Luque, 2014)

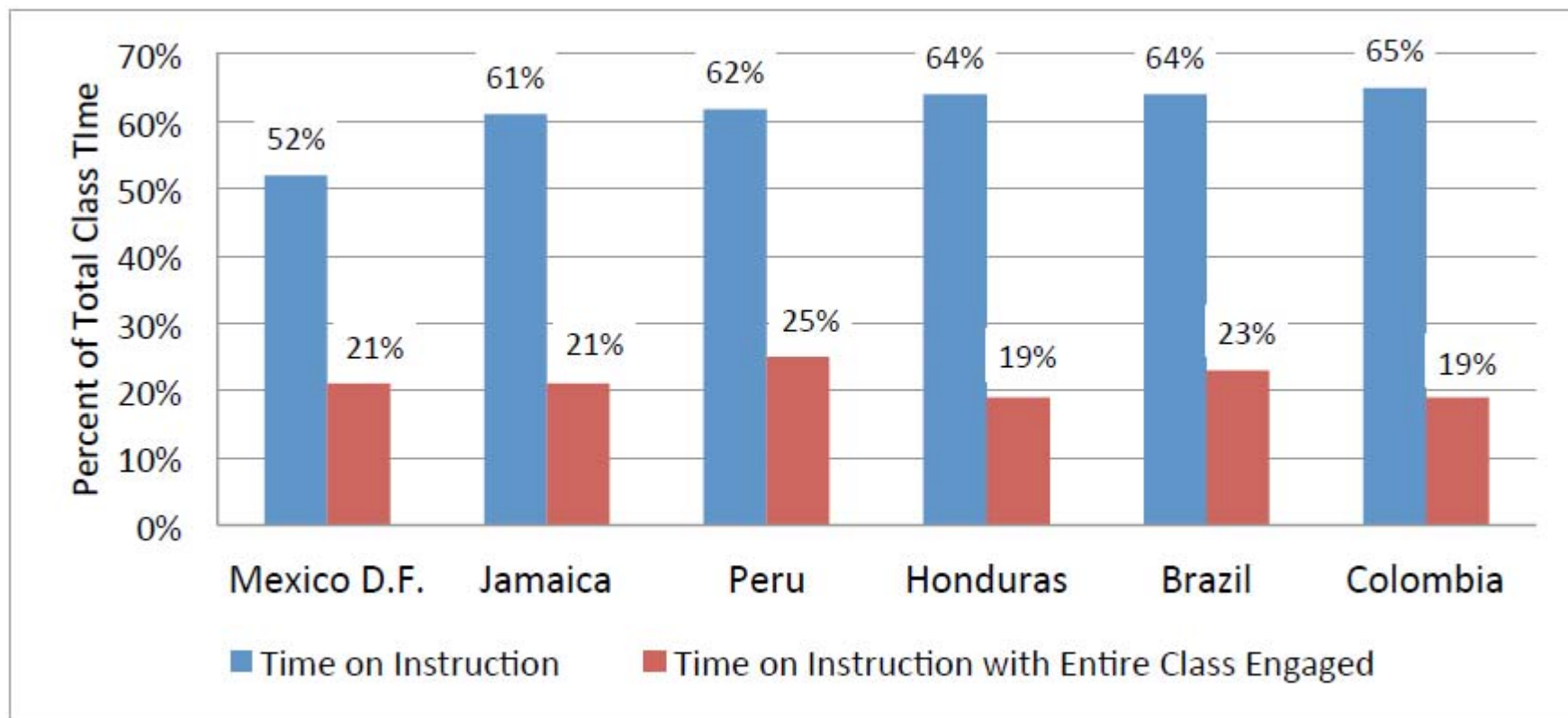
Figure O.7 Average time on instruction in LAC countries



Note: Results for the Dominican Republic are not included because the sample was a pilot.

Source: World Bank classroom observation database

Figure O.11 Teacher time on instruction with the entire class engaged



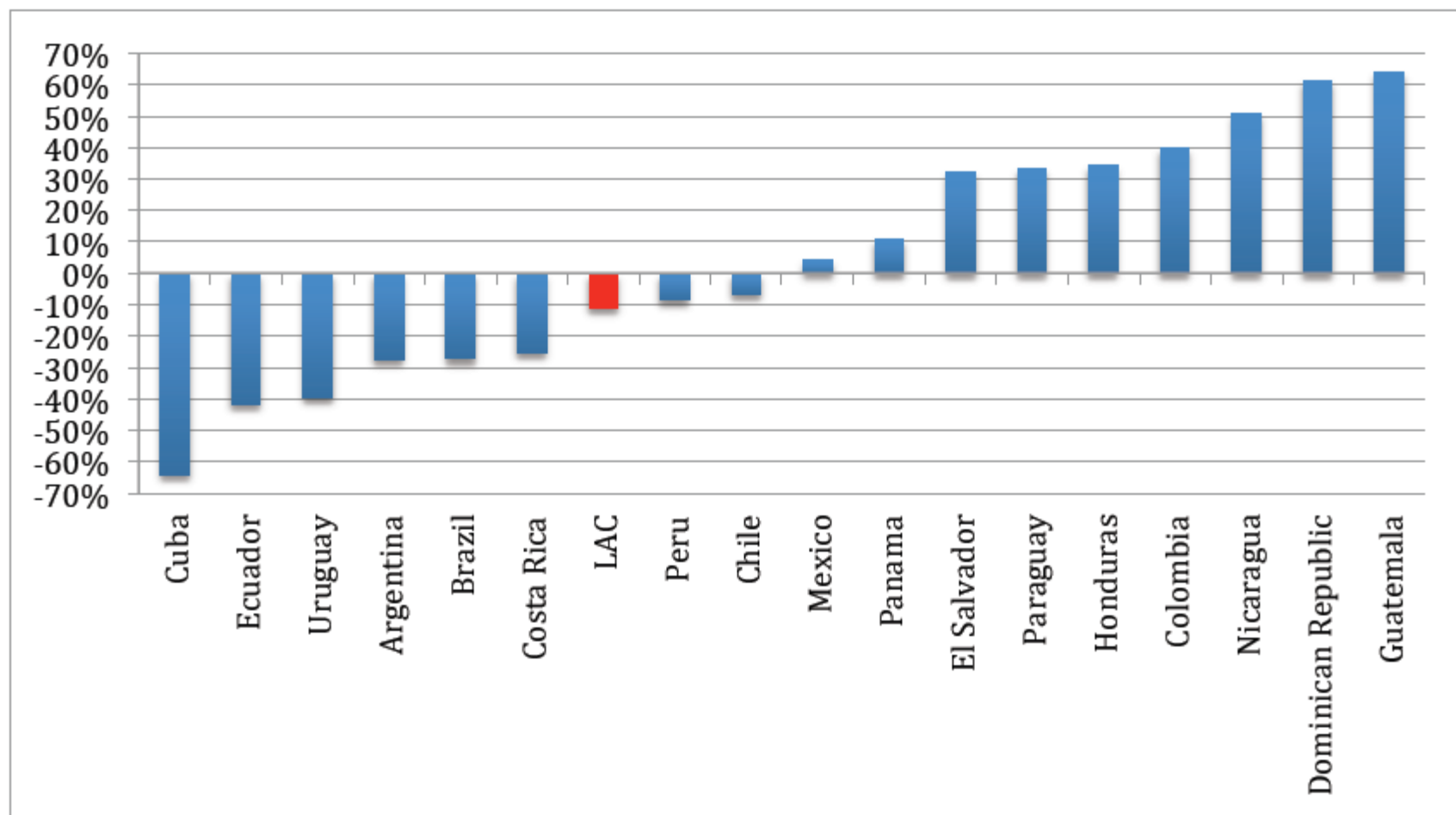
Source: World Bank classroom observation database.

Tendencias demográficas: oportunidades y exigencias

- Tendencia demográfica hacia próximos años es muy variable según países
- Situación de mantención crecimiento de unos, mientras otros se estabilizan o decrecen (el “bono demográfico”)
- Necesidades de nuevos docentes variarán fuertemente (creando escenarios diferentes de demanda por docentes) (Bruns y Luque, 2014)

Figure O.19 Change in stock of teachers needed, assuming expanded coverage and efficient pupil-teacher ratios, 2010–25

percent



Source: World Bank projections, using data from UNESCO 2009 and UNESCO 2011.

Note: Projections assume that all countries reach target GERs (gross enrollment ratios) of 100 percent for primary and 90 percent for preschool and secondary education by 2025, and pupil-teacher ratios of 18 to 1 for preschool education and 20 to 1 for primary and secondary education by 2025.

Políticas docentes...¿de que estamos hablando?

“Construir una política pública es antes que nada construir una representación, una imagen de la realidad sobre la que se quiere intervenir”
(Muller)

“Una política pública se manifiesta bajo la forma de un programa de acción gubernamental en un sector de la sociedad o en un espacio geográfico determinado” (Meny y Thoenig)



**CONTENIDO + PROGRAMA + METAS Y PLAZOS
PARA LA DOCENCIA Y LOS DOCENTES**

Políticas docentes pueden apoyarse en distintas fortalezas... ¡y ser exitosas!



Bajo
involucramiento
directo del
gobierno

Alto
involucramiento
directo del
gobierno

Caso de Finlandia: la autonomía profesional



Autonomía profesional

- Seleccionar a los mejores para docencia
- Preparar a docentes excepcionalmente bien
- Darle a docente amplia autonomía profesional

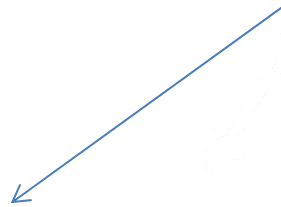
Caso de Shangai: la responsabilidad compartida entre docentes



Responsabilidad compartida

- Excelencia en docencia es vista como responsabilidad compartida entre docentes
- Colaboración, apoyo y aprendizaje entre pares

Caso de Ontario, Canadá: desarrollo profesional de docentes



Desarrollo profesional

- Apoyo decidido a formación permanente
- Evaluación formativa
- Directores como líderes pedagógicos

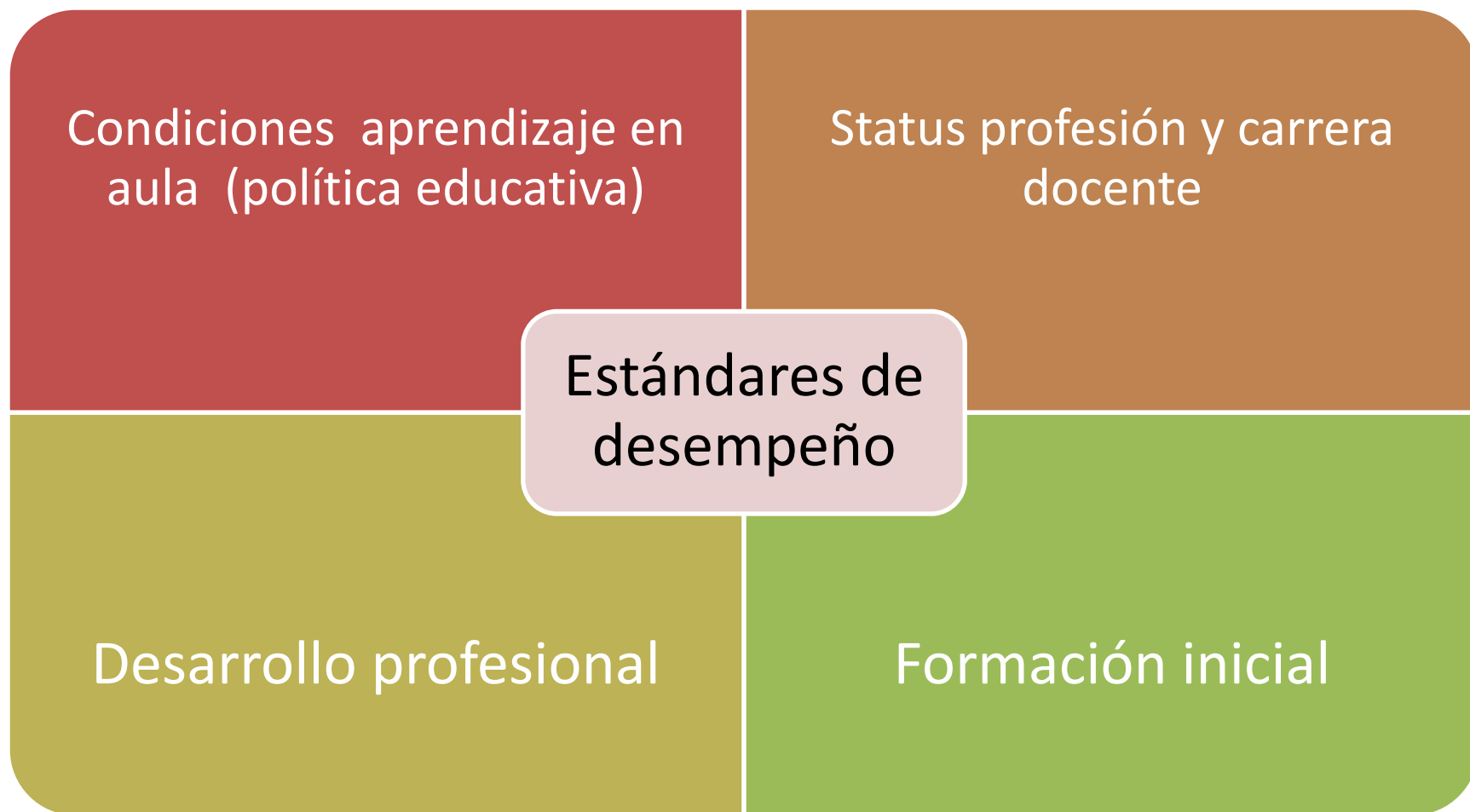
Caso de Singapur: la gestión del desempeño docente



Gestión del desempeño

- Control sistemático del trabajo docente
- Sistema corrección y relevo de bajo desempeño

Dimensiones políticas docentes



Política docente se sostiene en visión de docencia...

Hargreaves y Fullan (2012)

<i>Visión simplificada (ocupación técnica)</i>	<i>Visión compleja (profesión)</i>
Puede ser emocionalmente demandante, pero es técnicamente simple	Es técnicamente sofisticada y difícil
Puede ser adquirida mediante estudios breves y requiere capacidad intelectual moderada	Requiere altos niveles de enseñanza y largos períodos de entrenamiento
Es dura al inicio, pero, con dedicación, puede ser controlada prontamente	Debe ser perfeccionada constantemente mediante mejora continua
Debe ser guiada por datos sobre rendimiento escolar que muestren que es <i>lo que funciona</i> e indiquen dónde focalizar los esfuerzos	Involucra un juicio experto que debe ser fundamentado por evidencia y por experiencia
Es el resultado del entusiasmo, trabajo duro, y resultados medibles del docente	Es un resultado y una responsabilidad colectiva
Es frecuentemente reemplazable por la instrucción online (virtual)	Debe moderar, mediar y maximizar el aporte de la instrucción online (virtual)

Identities: missionary, technician, artist, worker, professional (Louzano, 2013)



Rol docente se ha expandido y complejizado

- Lograr aprendizaje en todos los alumnos
- Comunicar efectivamente currículos más complejos y de mayor nivel
- Extensión de roles sociales por déficit capacidades de socialización otras instituciones (familia)

Norte estratégico: pasar de *semi-profesión* a *profesión*

“...la transición de semi-profesión a profesión es el movimiento mayor que tensiona y caracteriza las dinámicas más importantes del sector, tanto internamente (en instituciones formadoras, los docentes en ejercicio, sus gremios), como externamente (en Ministerios de Educación, campo político, y campo empresarial que crecientemente se involucra en la temática de educación)” (Cox, 2014)

Algunos criterios de profesionalismo...

(MacBeath, 2012)

- Conocimiento teórico y competencias particulares
- Formación inicial de calidad académica y profesional
- Reconocimiento legal y cierre profesional
- Período de inducción en desempeño profesional
- Asociación entre profesionales
- Autonomía profesional para resolución problemas
- Código de ética para desempeño profesional
- Auto-regulación profesional (autonomía del gobierno)

Dimensiones políticas docentes

Condiciones
aprendizaje en aula
(política educativa)

Status profesión y carrera
docente

Estándares de
desempeño

Desarrollo profesional

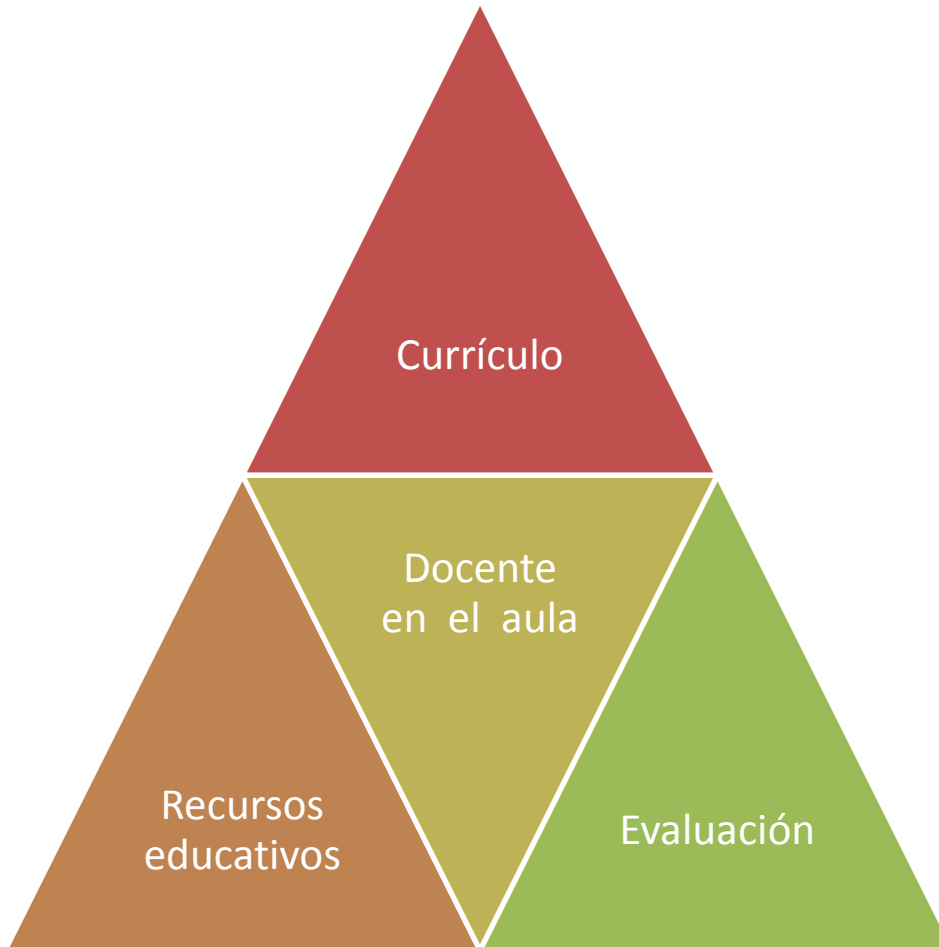
Formación inicial

Políticas docentes son inseparables de políticas educativas...

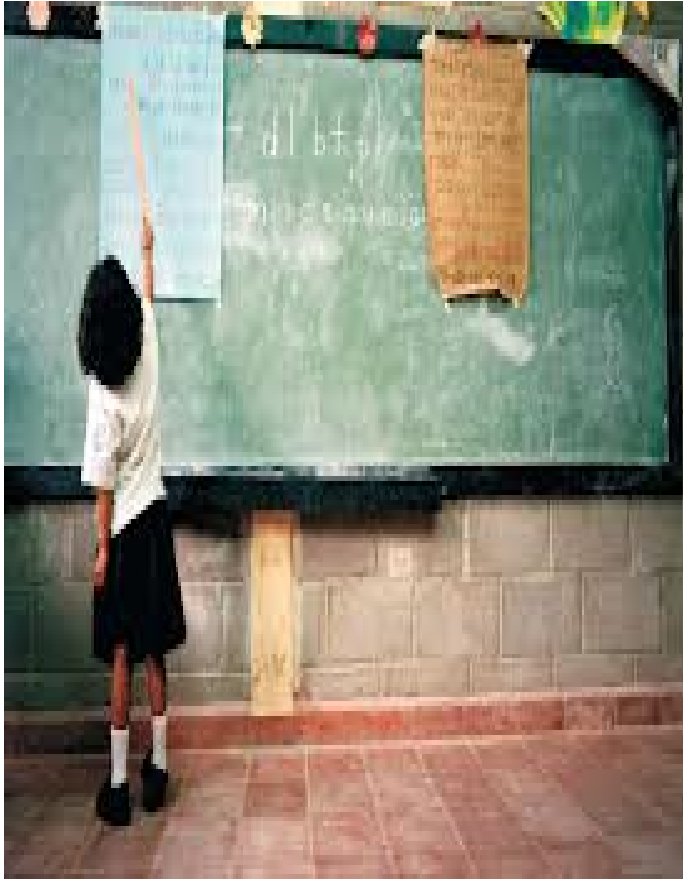


Acción hacia los docentes no puede ni debe ser vista sin considerar política educativa en curso. Política educativa que apunte a calidad y equidad tendrá más posibilidades de **crear condiciones necesarias** para que docentes puedan ser efectivos dentro del aula.

Un tridente que soporta la labor en aula



Compromiso con educación de alumnos pobres es clave...



- Políticas pueden o no hacer una diferencia a favor de la mejor educación de los alumnos pobres.
- Políticas pro-equidad (desde alimentación a apoyos pedagógicos adicionales) se expresan en sala de clases

Efecto colateral: satisfactores y no-satisfactores docentes (MacBeath, 2012)

- Autonomía
- Valorización, escucha y confianza
- Tiempo para aprender y para planificar
- Colegialidad
- Contacto con alumnos
- Espacio para innovación y experimentación

- Sensación de no control de situaciones
- Falta de tiempo y stress
- Aislamiento de colegas
- Inflexibilidad en currículo
- Exceso test
- Burocracia y sobre-abundancia iniciativas
- Falta de apoyo padres

Dimensiones políticas docentes

Condiciones aprendizaje
en aula (política
educativa)

Status profesión y
carrera docente

Estándares de
desempeño

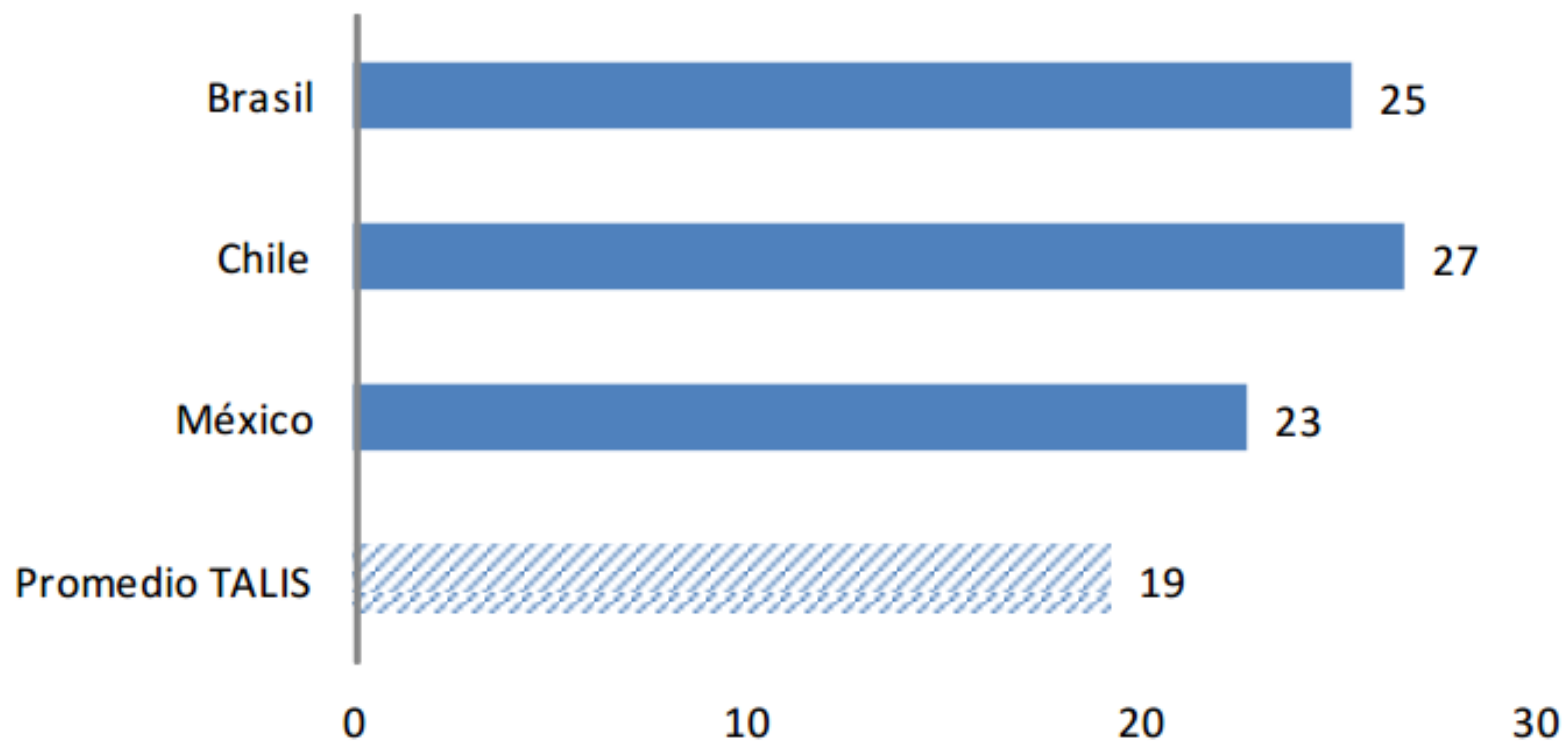
Desarrollo profesional

Formación inicial

Situación exigente y desmedrada de los docentes

- Trabajo agobiante, sin tiempo para planificación *, preparación de materiales, evaluación, superación profesional, trabajo en equipo, atención de estudiantes y sus familias, etc.
- Asignación de múltiples tareas (salud, alimentación, prevención de drogas y alcoholismo etc.).
- bajas remuneraciones en comparación con otros profesionales *
- docentes latinoamericanos se auto adscriben a la clase media o media baja
- docentes organizados en sindicatos o asociaciones profesionales: actores relevantes en las políticas educativas.

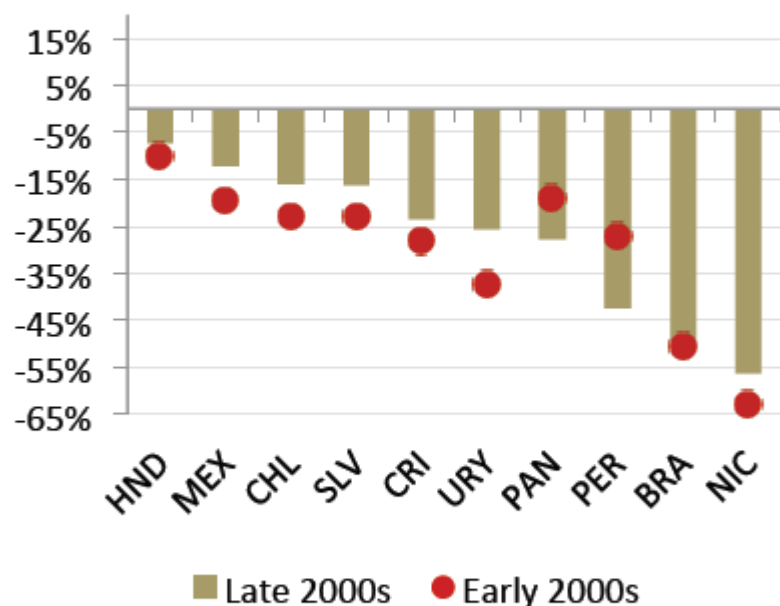
Gráfico 2: Horas dedicadas a la enseñanza



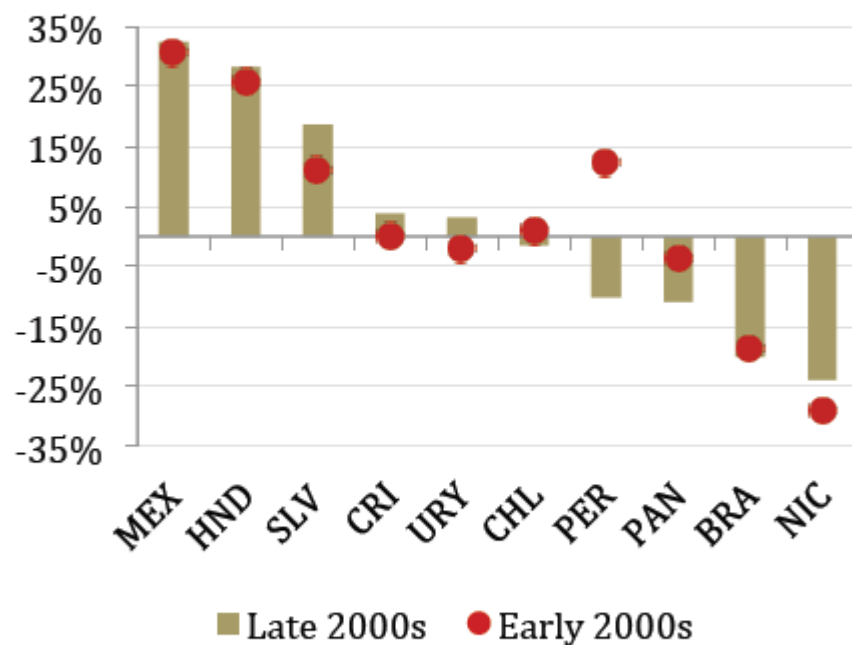
Fuente: Elaboración propia basada en datos de TALIS 2013 Education GPS

Figure O.6 Average salaries for teachers and other professional workers, 2000 and 2010

a. Monthly salaries
percent



b. Salaries adjusted for working hours
percent



Source: World Bank analysis of household survey and labor market data for 10 LAC countries.

Note: All values control for age, education, gender, and urban/rural location and are adjusted for inflation. Teacher income is income from teaching only, but can reflect multiple teaching jobs.

Temas Críticos de carreras docentes (según Orealc-UNESCO, 2013)

- Dificultad atracción y retención buenos docentes
- Carreras desconocen etapas de la docencia
- Disociación entre carrera y desarrollo profesional
- Tensión remuneraciones comunes y diferenciadas
- Dificultad en generación de consensos para evaluación del desempeño

Desafíos de políticas sobre carrera docente (Orealc-UNESCO, 2013)

- Carreras destinadas a fortalecer la profesión docente y a incidir en la atracción de buenos candidatos (Valorización social, condiciones de trabajo).
- Reconocimiento de etapas en la trayectoria docente.
- Carrera centrada en el desempeño y desarrollo profesional.
- Remuneraciones e incentivos adecuados para estimular la labor docente.
- Sistemas de evaluación consensuados del desempeño docente (estándares, orientación formativa).
- Transparencia en el acceso a plazas docentes (requisitos de entrada).

Una distinción relevante: carreras verticales y horizontales

- “Es importante que la carrera docente no tenga como único horizonte el acceso a cargos directivos y técnicos, o la salida hacia el ámbito académico y de investigación, (...), sino que estimule la permanencia y el buen desempeño en el trabajo de aula, decisivo para los aprendizajes de los estudiantes. A ello apunta la distinción entre carreras verticales en las que solo se asciende saliendo del trabajo en aula, y carreras horizontales, que diferencian distintos niveles de desempeño dentro de la función docente en aula” (UNESCO, 2006).

Dimensiones políticas docentes

Condiciones aprendizaje
en aula (política
educativa)

Status profesión y carrera
docente

Estándares de
desempeño

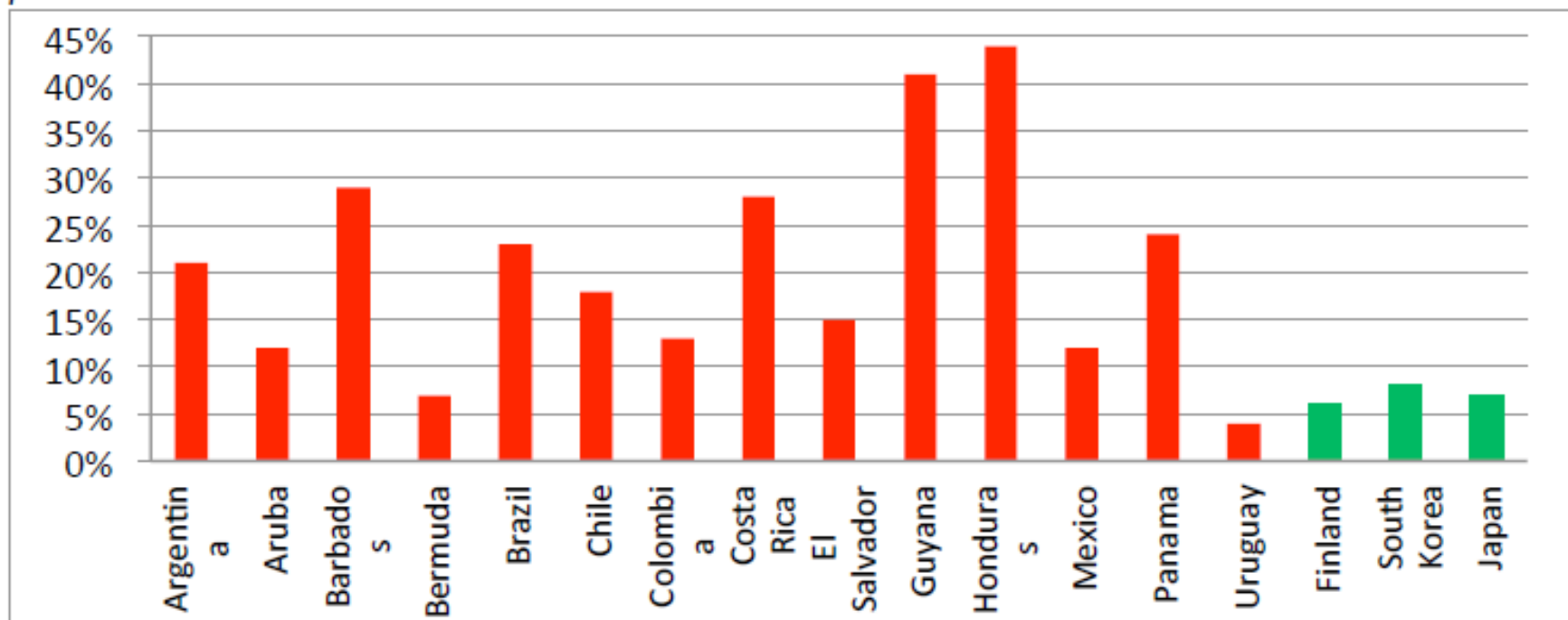
Desarrollo profesional

Formación inicial

Temas Críticos sobre formación inicial (según Orealc-UNESCO, 2013)

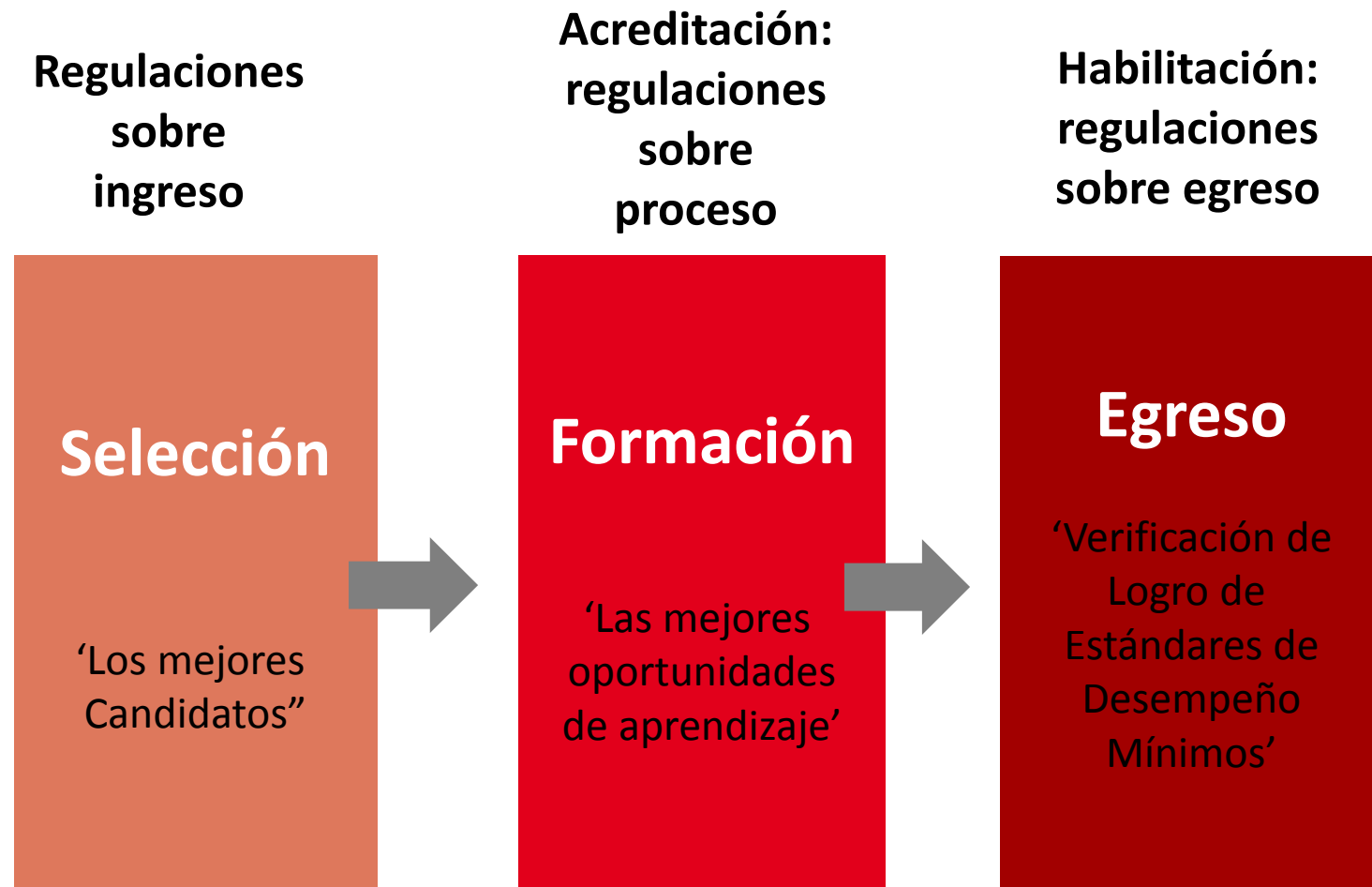
- Bajo nivel de formación al ingresar a estudios pedagógicos.*
- Débil calidad de los programas de formación.* *
- Formación sin especialización para trabajar con sectores desfavorecidos.
- Insuficiente regulación de los programas de formación.

Figure O.14 Tertiary graduates who studied education
percent



Source: UNESCO 2012. Data is for most recent available year between 2009 and 2012.

Factores aseguramiento calidad de la formación inicial (Ingvarson)



Fortaleza del sistema de aseguramiento de la calidad de los futuros profesores

	Reclutamiento y Selección			Acreditación de Programas	Ingreso a la Profesión Docente	Fortaleza relativa del sistema de QA
	Control de la Selección	Promoción de la Docencia como carrera atractiva	Estándares para postulantes a estudiar la carrera			
Botswana						Moderadoa
Canada						Moderada/Alta
Chile						Débil
Chin. Taipei						Elevada
Georgia						Débil
Germany						Moderada/Alta
Malaysia						Moderate
Norway						Moderada/Baja
Oman (sec)						Débil
Philippines						Débil
Poland						Moderada
Russian Fed.						Moderada/Alta
Singapore						Elevada
Spain						Moderada/Baja
Switzerland						Moderada
Thailand (sec)						Débil
USA						Moderado

Fuente, Informe Internacional de TEDS-M, 2012.

Fuertes

Moderada

Débil

Desafíos de políticas sobre formación inicial docente (Orealc-UNESCO, 2013)

1. Ingreso de mejores candidatos a la docencia.
2. Mejora de la calidad de los programas de formación (currículum, prácticas, evaluación, formadores, estándares).
3. Formación para trabajo educativo con grupos sociales desfavorecidos.
4. Sistemas de regulación de la calidad de los programas (acreditación)
5. Evaluación de futuros docentes a lo largo y final de su formación.

Dimensiones políticas docentes

Condiciones aprendizaje
en aula (política
educativa)

Status profesión y carrera
docente

Estándares de
desempeño

Desarrollo
profesional

Formación inicial

Temas críticos sobre formación continúa y desarrollo profesional (según orealc-unesco, 2013)

- Escasa relevancia y articulación
- Bajo impacto
- Desconocimiento de heterogeneidad docente
- Falta de regulación de oferta
- Poca consideración de escuelas y aprendizaje colaborativo
- Escasa regulación y pertinencia en postgrados

Desafíos de políticas sobre formación continua (Orealc-UNESCO, 2013)

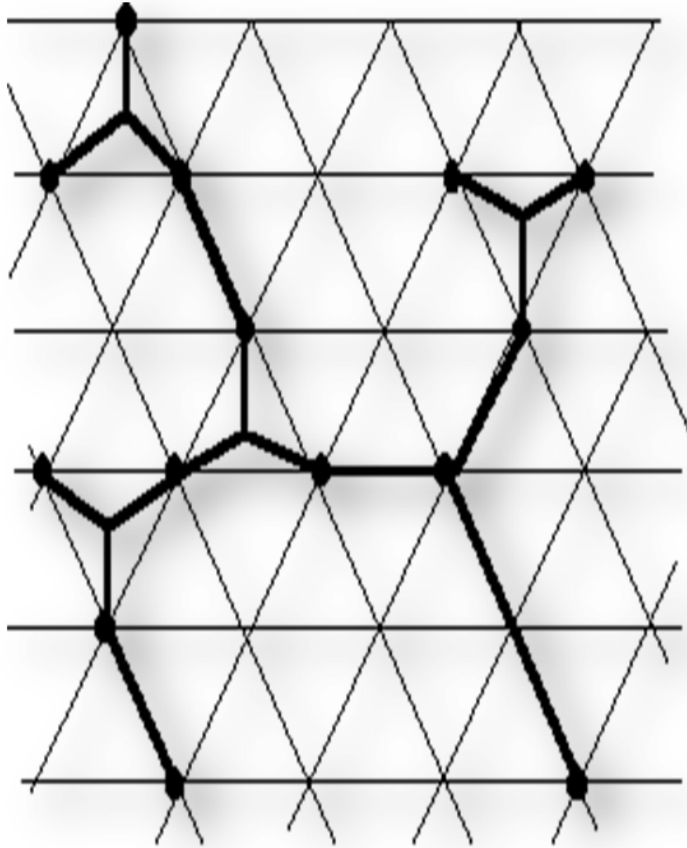
1. Formación continua centrada en los aprendizajes de los estudiantes y necesidades de las escuelas.*
2. Desarrollo de comunidades de aprendizaje.*
3. Liderazgo pedagógico de directivos escolares.*
4. Desarrollo profesional con distinción de etapas en la vida del docente (acompañamiento a profesores principiantes, mentorías).
5. Regulación de la oferta de FC (calidad y relevancia, incluyendo postgrados)

Cuadro 2: Necesidades de desarrollo profesional

	Brasil	Chile	México	Promedio de TALIS
% profesores que reportan una alta necesidad de desarrollar habilidades para enseñar a estudiantes con necesidades especiales	69	26	47	22
% profesores que reportan una alta necesidad de desarrollar habilidades de TIC	28	13	21	19

Fuente: Elaboración propia basada en datos de TALIS 2013 Education GPS

Potenciar las comunidades profesionales entre docentes



“La estrategia más poderosa para mejorar los aprendizajes escolares se produce cuando los docentes *trabajan conjuntamente en equipos que colaboran* para:

- Establecer lo que los alumnos deben aprender,
- Reunir datos sobre el aprendizaje de los alumnos,
- Analizar esos datos,
- Identificar las estrategias docentes más poderosas”.

(Hattie, 2009)

Potenciar el liderazgo directivo



- Extensa literatura muestra incidencia de liderazgo pedagógico de directivos como estrategia eficaz de mejora docencia aula
- Impacto pasa por efecto en docentes (Leithwood)
- Inversión en directivos tiene alto poder de réplica

Estudio políticas docente de OECD en 25 sistemas escolares (2013)

- ***Dar prioridad a la calidad de los profesores antes que a su cantidad***
- ***Desarrollar los perfiles del profesorado para ajustar el desarrollo y la eficiencia de los profesores a las necesidades escolares***
- ***Considerar el desarrollo de los profesores como un proceso continuo***
- ***Flexibilizar la educación del profesorado***
- ***Transformar la docencia en una profesión rica en saber***
- ***Dar a los centros escolares mayor responsabilidad en la gestión personal del profesorado***

NO BASTA CON “DECLARAR” POLÍTICAS.
Dificultades en América Latina para gestionar
políticamente los cambios educativos, con
frecuentes paralizaciones y rotación de ministros
Interés en política de las políticas educativas y
docentes...



La Política y las políticas sectoriales

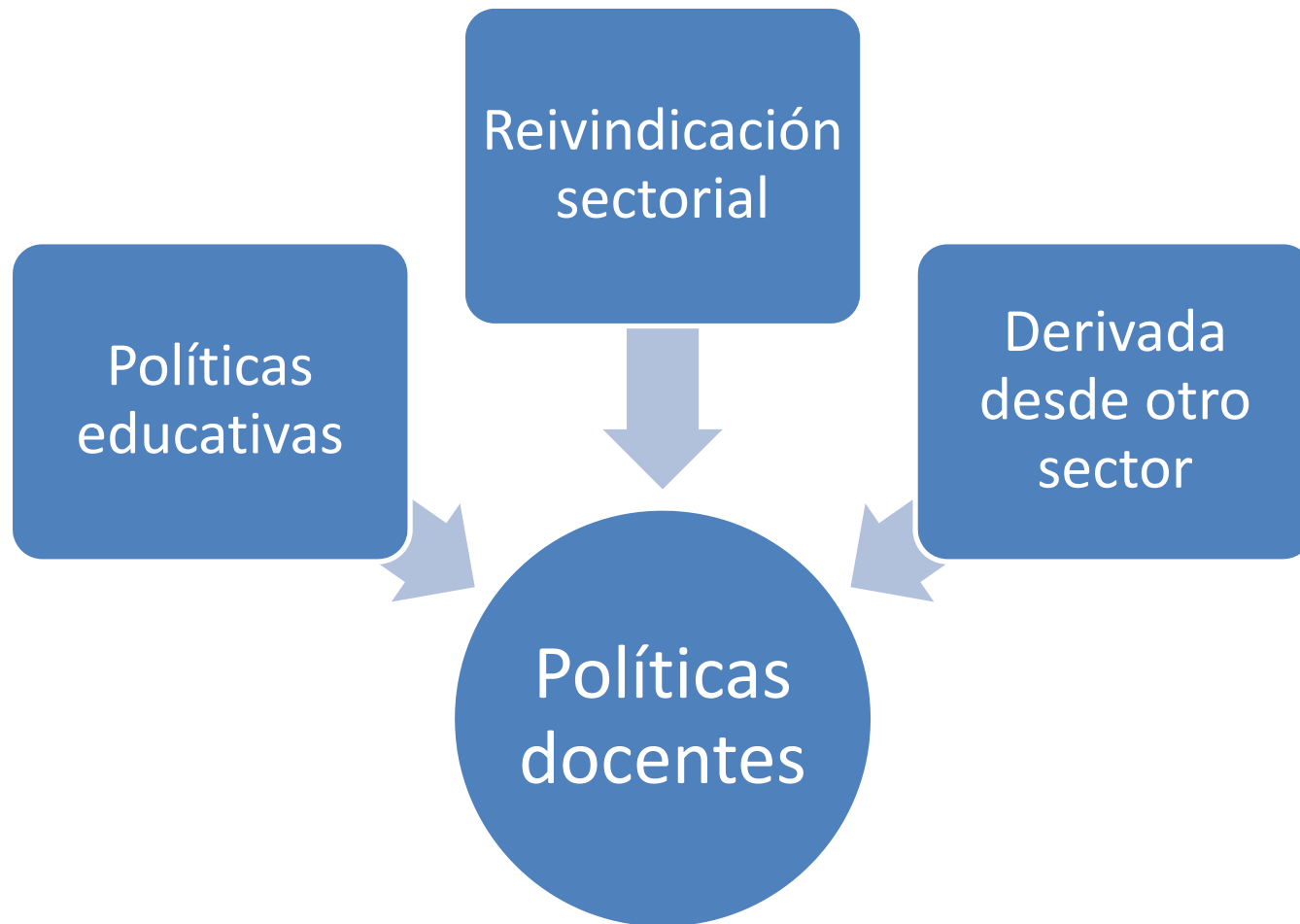
- La **Política** como competencia por el poder.
“Politics: the activities of the government, members of law-making organizations, or people who try to influence the way a country is governed” (Cambridge Dictionaries)

- Las **políticas** como respuestas públicas a problemas de la sociedad.
“Policy: a set of ideas or a plan of what to do in particular situations that has been agreed officially by a group of people, a business organization, a government or a political party” (Cambridge Dictionaries)

Obstáculos principales políticas docentes

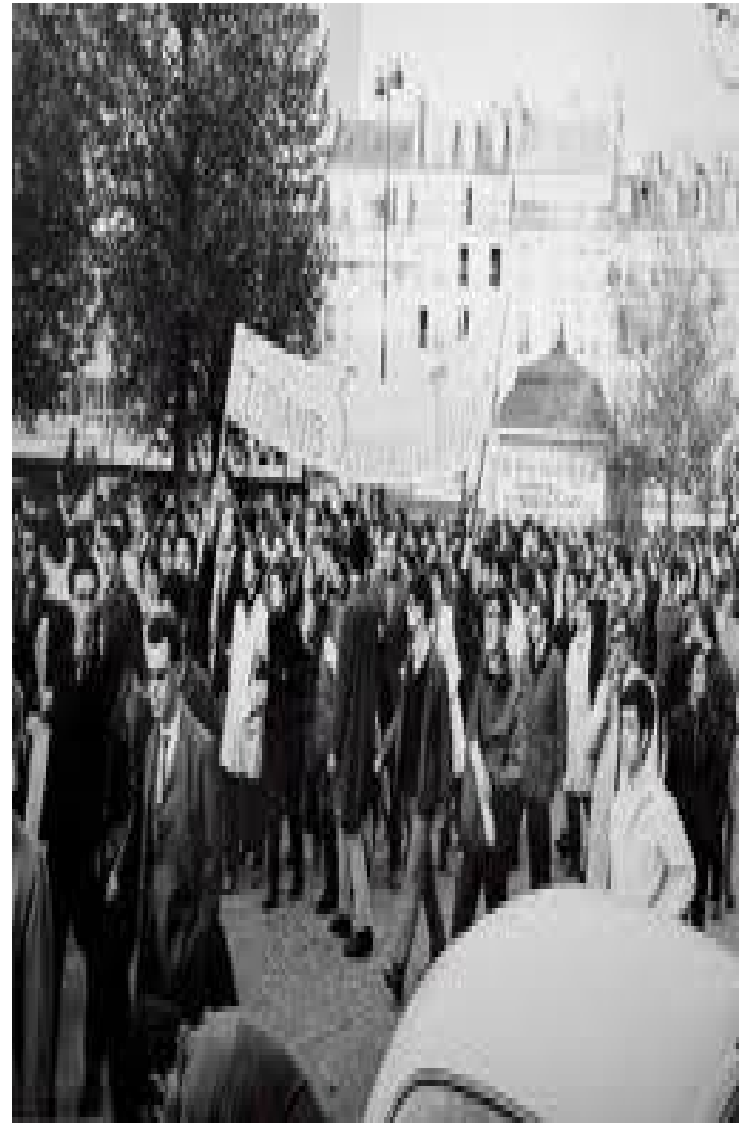
- Económicos y de costo financiero (para financiar medidas involucradas)
- Institucionales y de capacidades (para implementar medidas por instituciones)
- Culturales, de creencias y actitudes (para modificar conductas de individuos)
- Conocimiento, de evidencia (para optar sobre mejores decisiones a adoptar)
- Liderazgo político (para formar coalición por el cambio y sostener impulso en el tiempo) es obstáculo pero también factor del cambio...

3 orígenes de políticas docentes



Pero habitualmente diferente resultado...

Mientras que las iniciativas reivindicativas suelen reducir políticas docentes a temas salariales-condiciones laborales y que “modernización” sector público no rescata especificidad educativa, cambio educativo amplio (reforma) puede alinear iniciativas hacia docencia y docentes con objetivos de calidad y equidad de política educativa...



Test ácido a iniciativas de políticas docentes

¿En qué va a mejorar la calidad educativa la medida en cuestión?

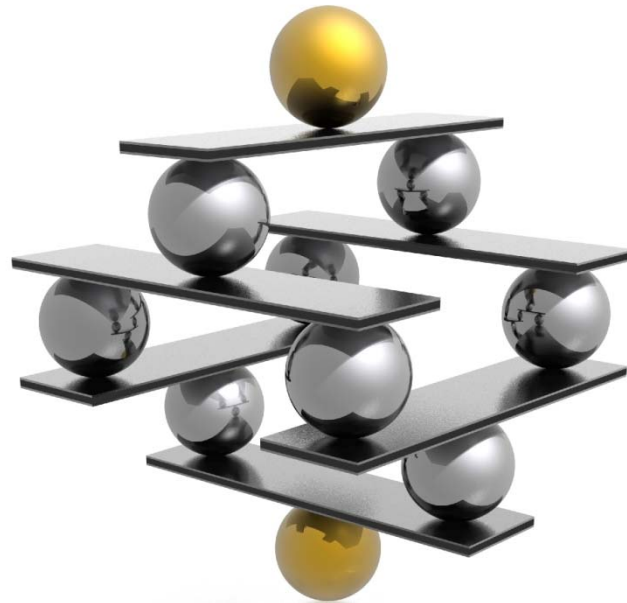
Ejemplo: Acuerdo
MINEDUC-Colegio de
Profesores (2000)

Ámbito: Mejoramiento de la
calidad de la educación
básica y media

- Hora no-lectiva adicional
- Pasantías dentro de Chile
- Asignación de Excelencia Pedagógica
- Sistema nacional de evaluación docente
- Atención de enfermedades profesionales docentes
- Plan especial de retiro

Superar obstáculos: liderazgo político y formación de coaliciones amplias a favor del cambio

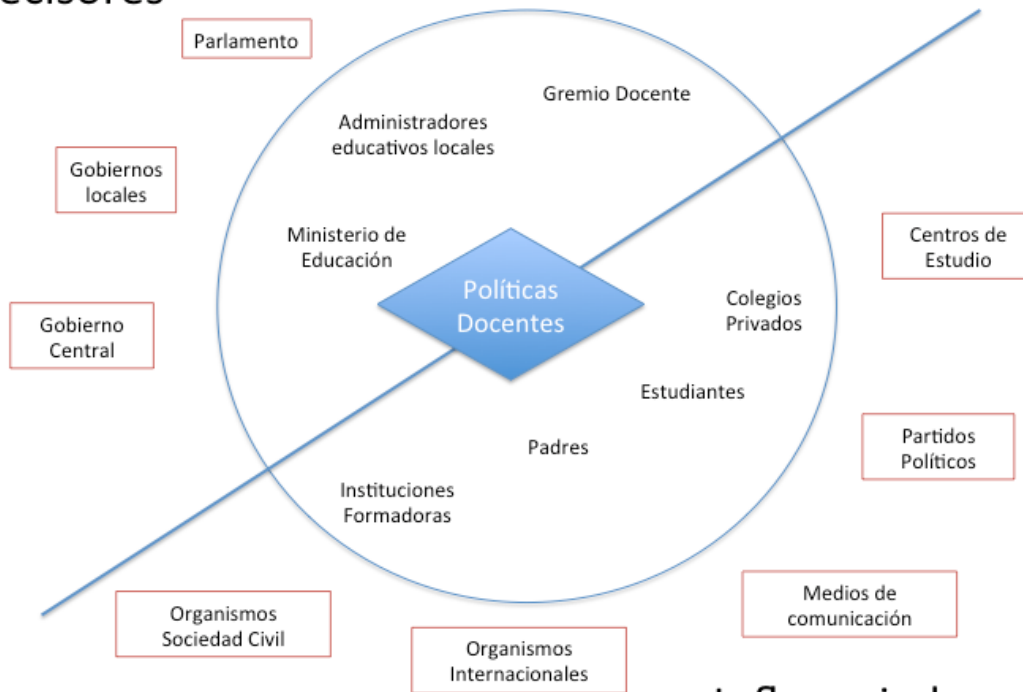
Capaces de movilizar grandes cantidades de recursos económicos



Capaces de sostener las transformaciones en el tiempo

Capaces de hacer pasar leyes en el parlamento que modifiquen situación

Decisores



Influenciadores

Mapa de actores que participan de la formulación de una política docente... ¡y de cuya dinámica depende éxito iniciativa!

Distintas expresiones de consensos

- Pactos nacionales
- Acuerdos políticos
- Comisiones político-sociales
- Comisiones técnicas



Consensos
sectoriales pre-
legislativos



Implementación y capacidades en políticas docentes



- 4 fases: decisión, adopción, implementación e institucionalización
- Secuencias virtuosas en proceso
- Importancia de desarrollar capacidades para implementación (caso Ministerios de Educación)

Adopción e implementación...

“Cuando la iniciación es más importante que la implementación, las decisiones se toman frecuentemente sin el tiempo necesario para generar los recursos requeridos.

Ambiciosos proyectos nacen habitualmente de decisiones políticas apresuradas. El resultado es que el tiempo entre la decisión y el inicio es tan breve que no se puede alcanzar una implementación de calidad”

(Michael Fullan)



Recapitulando...

- Educación latinoamericana requiere salto en calidad y equidad post-2015
- Políticas educativas deben poner “factor docente” en su centro y actuar coordinadamente para potenciarlo
- Políticas docentes deben alcanzar una solución idiosincrática entre diferentes dimensiones
- 4 ámbitos en torno a estándares: condiciones educativas de base; carrera profesional; formación inicial; y desarrollo profesional continuo
- Magnitud de obstáculos obliga a construir políticas docentes de alta calidad técnica y con amplio apoyo social y político
- Docentes son parte de la solución: deben estar integrados y sentirse partícipes
- La Política no puede ser descuidada para lograr el éxito de las políticas

anexos

Características de los docentes de la Región

- En 2010, 22% de docentes de educación primaria y 30% de secundaria carecían de formación docente certificada, con importantes diferencias entre países .
- Mayores debilidades en la formación y condiciones de trabajo que en la disponibilidad de profesores.

Carrera Docente

- regulaciones referidas al ejercicio profesional (ingreso y permanencia)
- condiciones de trabajo,
- estructura de remuneraciones e incentivos
- evaluación del desempeño
- oportunidades de desarrollo profesional
- condiciones de retiro al término de la trayectoria.

Dimensiones culturales de la desventaja en educación

- **CONTENIDOS:**

Escuela reconoce o no, en sus contenidos, a los desventajados; la forma de tal reconocimiento es adecuada.

Foco: CURRÍCULUM - EVALUACIÓN

- **RELACIONES SOCIALES:**

Los modos de relacionarse de profesores y alumnos se hacen cargo o no de las diferencias de 'códigos' de clases, etnias, subgrupos.

Foco: INTERACCIÓN

- **MÉTODOS**

Foco: PEDAGOGÍA

-
- **LENGUAJE:** la 'casa' de la educación (y del ser), tiene profundas marcas sociales, que producen ventajas para unos, y desventajas para otros, especialmente si no hay conciencia de este hecho

APRENDIZAJE PROFESIONAL COLABORATIVO

-el *capital profesional* es función, en parte importante, del *capital social*, es decir de los equipos, redes y relaciones en que el desempeño de cada profesor está inserto.
- “Comunidades de aprendizaje” son directamente una expresión alta de “capital social”. En esta nueva perspectiva, el aprendizaje profesional colaborativo como estrategia para el desarrollo profesional docente está asociado con metas más amplias, tanto de la institución educativa como del sistema educativo, y retroalimenta las prácticas escolares y la evaluación.
- Un elemento esencial para este enfoque del aprendizaje profesional colaborativo, es el liderazgo de los directivos docentes

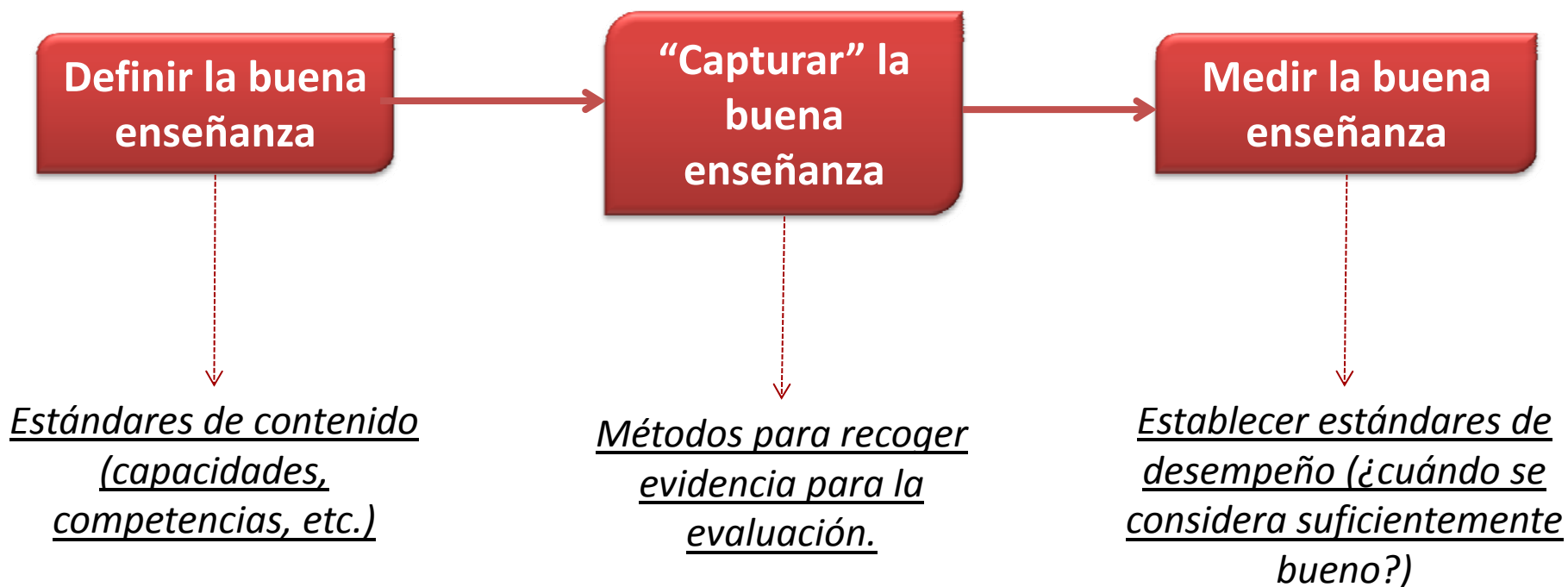
5 visiones de identidad

- profesor como “*misionero*” al servicio de una función trascendente y plena de sentido y sacrificio;
- profesor como *técnico*, experto en los procedimientos de la enseñanza;
- profesor como *artista*, poseedor de un talento innato para el trabajo con alumnos;
- profesor como *trabajador*, que alimenta su propósito moral e identidad, desde el movimiento sindical y las tradiciones de lucha obreras;
- profesor como *profesional*.

Todas estas definiciones tienen presencia significativa en la región, aunque ciertamente domina los debates como las políticas y los marcos normativos oficiales, la visión de la docencia como profesión (Louzano, 2013).

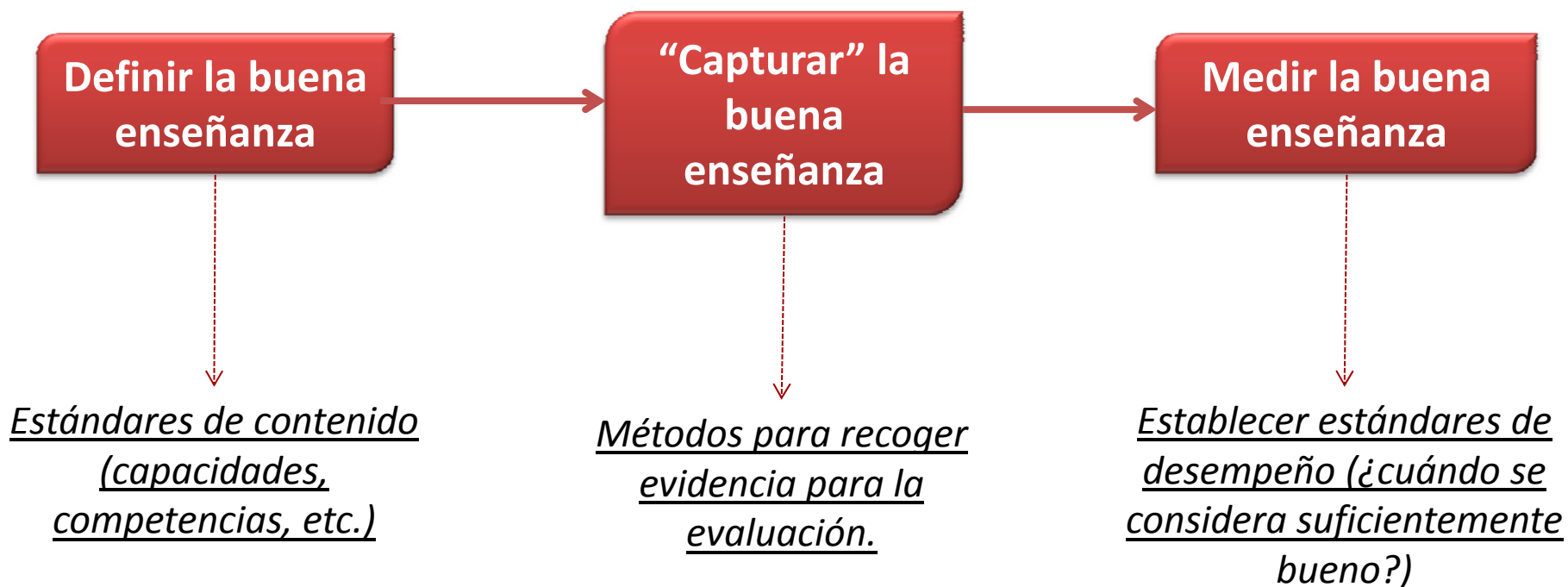
¿CÓMO ENTENDER LOS ESTÁNDARES?

Desarrollo de estándares para profesores (Ingvarson, 2009)



¿CÓMO ENTENDER LOS ESTÁNDARES?

Desarrollo de estándares para profesores (Ingvarson, 2009)





-En todas estas dimensiones se establecen competencias necesarias en un docente egresado, es decir saberes, habilidades y capacidad de hacer con ellas.

-En la “puesta en acto” docente, todas se ponen en juego.

ORGANIZACIÓN INTERNA DE UN ESTÁNDAR

ENUNCIADO

INDICADORES

Dimensión A. Saber la disciplina para enseñar (Qué)

Conocimiento de la disciplina

Conocimiento del currículo escolar

Conocimiento de los alumnos y alumnas

Dimensión B. Saber enseñar la disciplina (Cómo)

Preparación

Enseñanza (Instrucción)

Evaluación y reflexión

EJEMPLOS ILUSTRATIVOS

7 RASGOS DE LOS MEJORES PROGRAMAS FID

(Darling-Hammond, 2006)

- Una visión clara de lo que es **la buena enseñanza**, evidente en todo el trabajo realizado a lo largo del curso y mediante experiencias prácticas;
- **Estándares de práctica** y desempeño profesional bien definidos, que son utilizados para guiar y evaluar cursos y prácticas.
- Un **currículum basado en el conocimiento** profundo del desarrollo del niño y el adolescente, la teoría del aprendizaje, la cognición, la motivación y la pedagogía de los contenidos enseñados en la práctica;
- Experiencias de **campo prolongadas** (por lo menos 30 semanas), elegidas cuidadosamente para apoyar las ideas y las prácticas estudiadas de manera paralela, ligadas al trabajo realizado durante todo el curso;

7 RASGOS MEJORES PROGRAMAS FID

- Estrategias explícitas para ayudar a los estudiantes a **confrontar sus creencias** y supuestos profundos sobre el aprendizaje y los alumnos y a aprender sobre las experiencias de gente distinta que ellos.
- Relaciones sólidas, conocimiento común y creencias compartidas, entre los miembros del **cuerpo docente** de la escuela y de la universidad;
- Uso **extensivo de métodos** de estudio de caso, investigación docente, evaluación del desempeño y portafolios de evaluación, para asegurarse que el aprendizaje se aplica a problemas reales de la práctica docente.

La docencia efectiva se sostiene en factores que trascienden al docente individualmente considerado

	Dimensión	Prácticas clave
Sistematización Evidencia Características y Prácticas de Aula Docentes Efectivos (Cotton, 1995)	Planificación y Metas de Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Currículum planificado para guiar la docencia - Instrucción que integra las materias tradicionales
	Gestión y Organización del aula	<ul style="list-style-type: none"> - Agrupación de alumnos en función de sus necesidades académicas y afectivas - Uso eficiente del tiempo de aprendizaje - Rutinas de aula eficientes - Criterios claros para el comportamiento efectivo en el aula (con aplicación consistente)
	Instrucción	<ul style="list-style-type: none"> - Se orienta con cuidado a los alumnos en las lecciones - Enseñanza de forma clara y precisa - Retroalimentación y refuerzo constante a los alumnos sobre el proceso de aprendizaje - Revisión y repetición de la enseñanza cuando es necesario - Uso de estrategias validadas para construir destrezas de pensamiento creativo y crítico - Estrategias diversas de aplicación de los contenidos
	Interacción profesor - alumno	<ul style="list-style-type: none"> - Altas expectativas para el aprendizaje de los alumnos - Incentivos, reconocimiento y recompensas - Interacción en forma positiva y afectuosa
	Equidad	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo extra para los alumnos con altas necesidades - Apoyo a la capacidad de adaptarse de los niños con altas necesidades - Promoción del respeto y la empatía entre alumnos con diferentes características
	Evaluación de aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión permanente y cercana del progreso de los alumnos - Uso de evaluaciones alternativas, además de las pruebas tradicionales

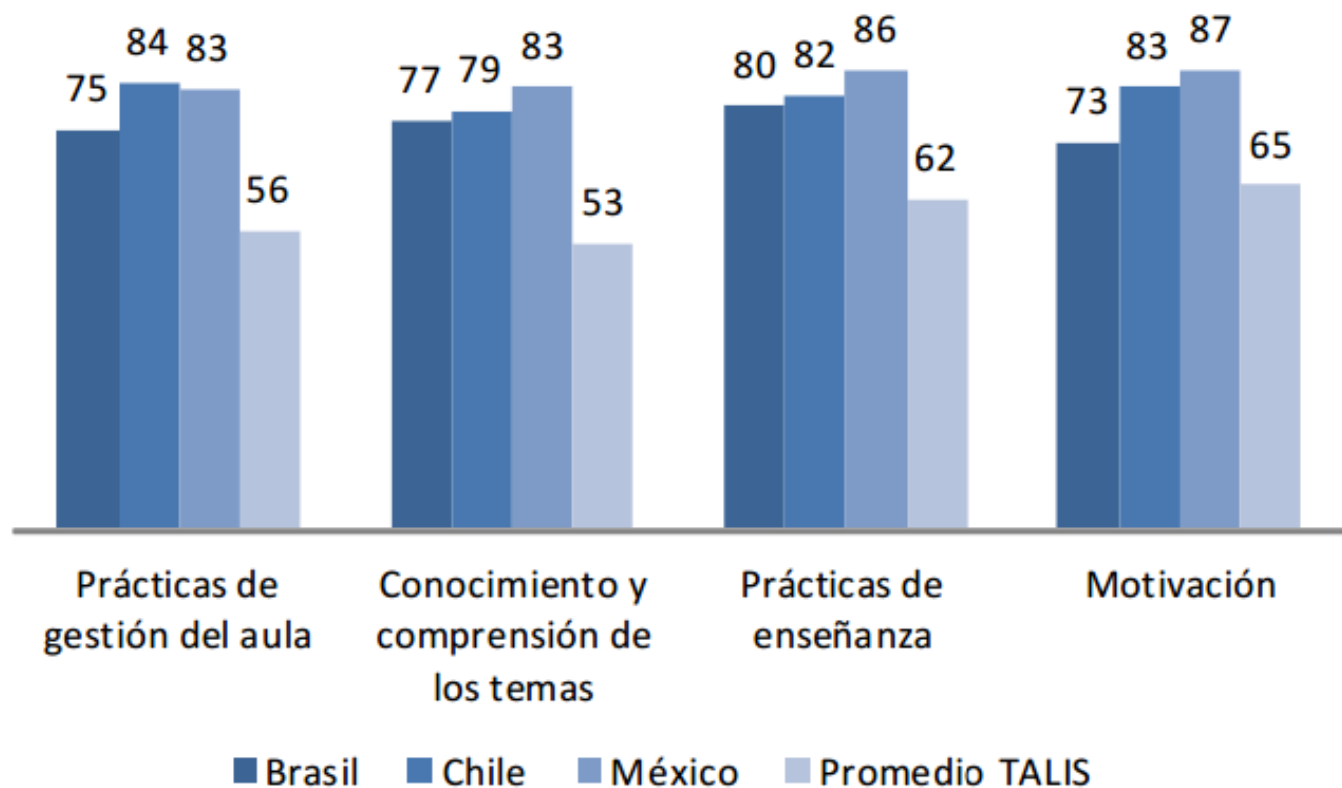
Otra manera de pensar : incentivos diversos hacia docentes

Figure O.20 Three broad classes of incentives motivate teachers



Source: Adapted from Vegas and Umansky 2005.

Gráfico 1: % de cambio positivo moderado o grande después de recibir retroalimentación



Fuente: Elaboración propia basada en datos de TALIS 2013 Education GPS