

INFORME PROVISIONAL

Estudio sobre el impacto del desarrollo profesional del Bachillerato Internacional

Resumen preparado por el departamento de investigación del IB a partir de informes provisionales elaborados por:
Centro de Evaluación de Programas, Universidad de Melbourne



Contexto

Este resumen de investigación ofrece hallazgos provisionales de un estudio sobre el impacto del modelo, las prácticas y los servicios de desarrollo profesional que presta el Bachillerato Internacional (IB). La primera parte del resumen presenta los hallazgos de una revisión de la bibliografía especializada, cuyo objetivo fue identificar las características de un desarrollo profesional de gran calidad, mientras que la segunda sección describe los resultados del estudio hasta el momento. El estudio comprenderá cuatro etapas en total: una revisión sistemática de la bibliografía especializada; una comparación del modelo de desarrollo profesional del IB con las buenas prácticas; un estudio de las actitudes, las creencias y el sentido de autoeficacia de los docentes antes y después de participar en talleres de desarrollo profesional del IB, y una investigación sobre los cambios en las prácticas de enseñanza de los docentes luego del desarrollo profesional. Está previsto finalizar este estudio en 2019.

Hallazgos

Revisión de la bibliografía especializada

Esta sección presenta los hallazgos que la bibliografía especializada identifica como características fundamentales de un desarrollo profesional docente de calidad. Entre ellas se incluyen, por ejemplo, la importancia de la práctica al implementar nuevas habilidades y la importancia de contar con un equipo directivo comprometido que ofrezca apoyo. Las características identificadas durante la revisión de la bibliografía especializada se detallan a continuación.

Nueve características de un desarrollo profesional de calidad

1. **Prolongación.** Los programas de desarrollo profesional de mayor duración suelen tener mejores resultados. Los metaanálisis revelan que los talleres con menos de **14 horas** de duración no suelen producir cambios significativos en los logros de los alumnos.
2. **Práctica y comentarios.** Las oportunidades de **practicar y recibir comentarios habitualmente** son fundamentales cuando se aprenden y aplican nuevas habilidades. Las investigaciones en educación indican que los docentes precisan múltiples intentos para dominar una habilidad nueva.
3. **Integración en el trabajo.** Para lograr la máxima eficacia de los programas, los investigadores recomiendan que tengan lugar **en el colegio** y se vinculen estrechamente con la labor diaria de los docentes.
4. **Coherencia con el currículo y el contenido.** Cuando los programas de desarrollo profesional se relacionan con el **currículo actual del colegio** y las **áreas disciplinarias específicas** de los docentes, tienden a tener una mayor eficacia en lo que atañe a cambiar las prácticas de enseñanza de los participantes.

5. **Desarrollo profesional como esfuerzo colectivo.** La colaboración es un mediador en la relación entre desarrollo profesional y práctica pedagógica, pues los altos niveles de **colaboración activa entre los docentes** normalmente hacen más eficaz el desarrollo profesional. La participación colectiva (es decir, la asistencia de los docentes al taller en forma grupal para adquirir una comprensión común del contenido) se ha considerado una de las cinco características de un desarrollo profesional eficaz.
6. **Compromiso y eficacia del equipo directivo.** Las prácticas eficaces de liderazgo incluyen **la participación del equipo directivo** en el aprendizaje profesional y no solo en su organización. Cuando se realice un proceso de desarrollo profesional, el equipo directivo deberá generar un entorno que valore el aprendizaje profesional, que incluya una **cultura de aprendizaje en la cual se reciba apoyo** y donde los docentes tengan la posibilidad de aprender y aumentar su eficacia a lo largo del tiempo.
7. **Diseño centrado en las creencias y las actitudes.** Las creencias de los docentes influyen en sus prácticas. Por lo tanto, es importante que quienes diseñan y realizan el desarrollo profesional procuren identificar las **creencias y actitudes** de cada grupo (especialmente aquellas que son maleables) antes del inicio del programa de desarrollo profesional.
8. **Reconocimiento y fomento de la diversidad cultural.** Así como una enseñanza de calidad implica que los profesores comprendan los diversos contextos de sus alumnos y diferencien la enseñanza, un desarrollo profesional de calidad también implica **adaptar el contenido y el método de enseñanza** de manera tal que se reconozcan y tengan en cuenta los **diversos contextos culturales** de los participantes.
9. **Integración de los principios de la andragogía (enseñanza para adultos).** El programa de desarrollo profesional está en **consonancia con los principios de la andragogía** (enseñanza para adultos), tales como: la incorporación de objetivos explícitos para el aprendizaje y la práctica, el aprendizaje activo, la pertinencia para el trabajo cotidiano, el fomento de la responsabilidad personal y el aprovechamiento de las experiencias anteriores de los participantes.

Hallazgos preliminares del estudio

Esta parte del resumen presenta los hallazgos de las encuestas previas y posteriores a los talleres, mediante las cuales se exploraron los cambios en el conocimiento, las actitudes, las creencias y el sentido de autoeficacia de los docentes como resultado de su participación en talleres presenciales del IB. Durante esta etapa del estudio, 171 educadores completaron las encuestas previas y posteriores a los talleres: 108 de ellos habían asistido a uno de los tres talleres presenciales del IB¹ y 63 no habían asistido pero se incluyeron en el grupo de comparación.

Cambios positivos

Según los hallazgos, varios educadores de esta muestra indicaron que habían logrado mejores resultados luego de participar en los talleres de desarrollo profesional del IB. En promedio, después de asistir a los talleres del IB, los participantes manifestaron:

- Un aumento significativo en la sensación de autoeficacia general con respecto al contenido del taller
- Un aumento significativo en la sensación de autoeficacia específicamente relacionada con el contexto, que tiene que ver con la aplicación del contenido del taller en sus aulas y colegios actuales
- Un aumento significativo en la sensación de autoeficacia colectiva² con respecto al contenido del taller
- Actitudes más positivas hacia los enfoques del aprendizaje y los enfoques de la enseñanza del IB
- Actitudes ligeramente más positivas hacia el contenido del taller

Autoeficacia

Por lo general, las medidas estadísticas en las que según los profesores mismos tuvo un impacto particularmente marcado el desarrollo profesional del IB fueron las de autoeficacia (tamaño del efecto en la autoeficacia general = 1,21; tamaño del efecto en la autoeficacia específicamente relacionada con el contexto = 0,68). En este contexto, la autoeficacia se refiere a que los educadores creen comprender el contenido del taller, creen saber cómo ponerlo en práctica y creen poder implementar las estrategias del taller dentro de las limitaciones de su contexto escolar actual. Se observaron tamaños menores del efecto en las otras áreas. No obstante, dado el papel fundamental que cumple la autoeficacia como sustento de la práctica docente, estos hallazgos resultan un indicador positivo inicial sobre el potencial que tiene el desarrollo profesional del IB para influir en las prácticas de enseñanza en los Colegios del Mundo del IB.

¿Qué es el tamaño del efecto?

El tamaño del efecto es una forma sencilla de medir las diferencias entre los grupos. Un tamaño del efecto de entre 0 y 0,2 se considera **menor**, 0,5 se considera **medio** y 0,8 se considera **alto**. Un tamaño del efecto de 1 sería claramente **notorio**.

En general, no se observaron cambios semejantes en el grupo de comparación, lo que permite afirmar con mayor seguridad que los cambios observados se pueden atribuir a los talleres de desarrollo profesional, y no a mejoras propias del paso del tiempo o a las encuestas mismas.

Cambios menos positivos en un área

Luego de asistir a los talleres, los participantes también expresaron creencias sobre posibles resultados más negativos³ en un área: eran más propensos a creer que poner en práctica el contenido del taller les demandaría más horas de trabajo y podría provocar retrasos en sus otros compromisos.

Factores de apoyo derivados del entorno

Los hallazgos indicaron dos características específicas del entorno que se relacionaban con la obtención de resultados positivos del desarrollo profesional en esta muestra: la presencia de normas de la institución respectiva que brindan apoyo a los educadores y según las cuales se espera que pongan en práctica lo aprendido en los talleres, y la existencia de entornos escolares en los que hay un gran sentido de autoeficacia colectiva. Cuando estas dos condiciones estaban presentes, los docentes tendían a manifestar actitudes y creencias más positivas, y una autoeficacia personal y colectiva mayor.

Factores clave para el éxito

Asimismo, las actitudes, las creencias y la autoeficacia de los participantes tendían a aumentar cuando estaban presentes dos mecanismos específicos. Estos mecanismos son:

- Demostración mediante el ejemplo y práctica durante el taller: cuando los participantes tenían la oportunidad de practicar la aplicación del contenido del taller, o de observar a los responsables del taller dar ejemplo del uso de estrategias, los resultados tendían a ser mayores.

¹ Los talleres seleccionados son: "Cómo hacer realidad el PEP en el aula", "Enfoques del aprendizaje" (PAI) e "Historia" (categoría 2 del PD).

² La autoeficacia colectiva se refiere a la convicción de un grupo de docentes en su capacidad para lograr las tareas elegidas y alcanzar sus objetivos en forma colectiva (Bandura, 1986).

³ Creencias sobre resultados negativos que podrían surgir al poner en práctica las estrategias y el contenido de los talleres.

- Práctica y ofrecimiento de comentarios luego del taller: cuando los participantes tenían la oportunidad de practicar la aplicación de las estrategias del taller y de obtener comentarios sobre su trabajo luego de asistir a los talleres, los resultados del desarrollo profesional también tendían a ser mayores.

Según los participantes de este estudio, para que el desarrollo profesional genere resultados sólidos son necesarias la colaboración entre el IB y los colegios con los que trabaja, y la integración de factores fundamentales para el éxito antes, durante y después de asistir a los talleres de desarrollo profesional (ver la figura 1).



Figura 1: Factores fundamentales que según este estudio deberían estar presentes antes, durante y después de los talleres de desarrollo profesional para que estos tengan éxito.

Resumen

Los hallazgos de este estudio hasta el momento constituyen un indicador positivo del potencial que tiene el desarrollo profesional del IB para influir en las prácticas de enseñanza en los Colegios del Mundo del IB. Los datos de las encuestas indicaron cambios positivos en las medidas estadísticas de autoeficacia, en las que el tamaño del efecto estuvo entre el nivel medio y el alto. Por lo general, no se observaron cambios semejantes en el grupo de comparación. Luego de asistir a los talleres de desarrollo profesional del IB, los participantes, en promedio, manifestaron sentimientos de autoeficacia general, autoeficacia específicamente relacionada con el contexto y autoeficacia colectiva significativamente mayores.

Referencias

BANDURA, A. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, Nueva Jersey (EE. UU.): Prentice-Hall Inc., 1986.