



Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe
Partnership for Educational Revitalization in the Americas

DOCUMENTOS

N°48

El reconocimiento de la docencia efectiva: la premiación a la excelencia

Noviembre 2010

Denise Vaillant, Cecilia Rossel

**Denise Vaillant, Doctora en Educación de la Universidad de Québec à Montréal, es Coordinadora del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Profesional Docente, del PREAL, y catedrática en Políticas Educativas de la Universidad ORT (Uruguay), que sirve de base institucional al funcionamiento de este Grupo.*

***Cecilia Rossel es socióloga, doctora en Gobierno y Administración Pública, Instituto Universitario Ortega y Gasset, Universidad Complutense de Madrid, asistente del GTD/PREAL.*

Este documento fue elaborado en el marco de las actividades del GTD-PREAL. Su redacción concluyó en julio de 2009.

Las opiniones vertidas en este documento no representan necesariamente al PREAL ni a las instituciones que lo patrocinan.

PREAL
Serie Documentos N° 48
El reconocimiento de la docencia efectiva: la premiación a la excelencia
Denise Vaillant, Cecilia Rossel

© 2010 Programa de Promoción de la Reforma Educativa en
América Latina y el Caribe (PREAL)

Este documento puede ser descargado desde el sitio de PREAL
(www.preal.org/publicacion.asp), un proyecto conjunto de
CINDE y el Diálogo Interamericano:

CINDE
Santa Magdalena 75, piso 10, oficina 1002, Providencia
Santiago, Chile
Tel.: 56-2-3344302

INTER-AMERICAN DIALOGUE
1211 Connecticut Ave., NW, Suite 510
Washington, D.C., 20036
Tel.: 202-822-9002

E-mail: infopreal@preal.org

ISSN 0718-6002
Primera edición: noviembre 2010
Publicado en Chile

Diseño: Verónica Zurita

INDICE

I.	RECONOCIMIENTO DE LOS BUENOS DOCENTES	5
II.	PUNTO DE PARTIDA	5
1.	Panorama internacional	7
2.	Realidad regional	8
III.	POLÍTICAS DE VALORACIÓN Y OPCIONES POSIBLES	9
1.	Experiencia mundial y premiación a la excelencia	10
	• Estados Unidos	10
	• Australia	13
	• Reino Unido	15
	• Canadá	16
	• España	17
	• Los premios para áreas específicas	17
2.	América Latina y las iniciativas de la sociedad civil	19
	• Brasil: Premio Educador Nota 10	19
	• Colombia: Premio Compartir al Maestro	19
	• Guatemala: Premio Maestro 100 Puntos	21
	• Perú: Premio Maestro que deja Huella	22
	• México: Premio ABC	22
IV.	LOS PREMIOS EN CLAVE COMPARADA	23
1.	Objetivos y destinatarios	23
2.	Criterios de evaluación	24
3.	Categorías y modo de postulación	24
4.	Tipo de premios	26
5.	Cantidad de postulaciones	27
6.	Impacto mediático	27
7.	Instituciones promotoras y alianzas	28
V.	REFLEXIONES PARA LAS POLÍTICAS DOCENTES	29
VI.	BIBLIOGRAFÍA	30
VII.	RECURSOS DE INTERÉS	32

I. RECONOCIMIENTO DE LOS BUENOS DOCENTES

El presente informe tiene como principal objetivo brindar insumos para la reflexión sobre políticas de reconocimiento a la docencia efectiva en América Latina. El documento se enmarca dentro de las actividades del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Profesional Docente del PREAL (GTD-PREAL), que desde 2004 analiza las políticas dirigidas a los docentes en distintos países latinoamericanos promoviendo un diálogo regional y difundiendo buenas prácticas en este campo.

El GTD-PREAL ha puesto un especial énfasis en la necesidad de promover la excelencia docente en América Latina. A través de sus publicaciones y boletines ha difundido en forma sistemática experiencias innovadoras para premiar la excelencia docente a nivel internacional y regional.

En los últimos años el GTD –a través de su Coordinación– ha promovido y proporcionado apoyo técnico a iniciativas orientadas a premiar a los mejores docentes, como el Premio “Maestro 100 puntos” (Guatemala), el “Premio Educador Nota 10” (Brasil), el “Premio Compartir al Maestro” (Colombia) y el Premio “Maestro que deja Huella” (Perú).

Como resultado de estas actividades, en este documento se sistematiza y analiza la información disponible sobre estrategias de reconocimiento del docente efectivo como un camino posible para contribuir a un mejor desempeño de maestros y profesores.

En una primera instancia, el documento resume la experiencia internacional en materia de premios al maestro, relevando iniciativas, describiendo sus resultados y sus principales logros y aprendizajes. En una segunda sección, se realiza un relevamiento de las principales iniciativas de premiación docente por parte de la sociedad civil en América Latina, analizando las propuestas, sus contenidos, su funcionamiento y organización, sus resultados, y sus principales logros y limitaciones.

A tales efectos, el estudio sistematiza información secundaria generada por las instituciones organizadoras de los premios. Observa particularmente, entre otras cosas, los antecedentes de las experiencias, sus objetivos y alcances, el diseño institucional y los actores participantes en cada iniciativa, la metodología de funcionamiento, los criterios de selección de los premiados, la información sobre los candidatos que se han presentado a cada convocatoria, así como el perfil de los docentes seleccionados ganadores, los impactos logrados, y los recursos utilizados y costos aproximados.

Por otra parte, utiliza información obtenida de entrevistas en profundidad a los responsables de estas experiencias o a las personas en ellas involucradas, con el objetivo de recoger sus opiniones sobre potencialidades y limitaciones de la experiencia, principales obstáculos y problemas encontrados en la implementación, lecciones aprendidas, funcionamiento concreto del proceso del premio y modalidad en que se toman las decisiones en la gestión de cada una de las iniciativas.

II. PUNTO DE PARTIDA

Como han señalado varios autores, a inicios del siglo XX la docencia era considerada una profesión privilegiada, de alto prestigio. Sin embargo, esta condición ha variado y, en la actualidad, la profesión docente se asocia frecuentemente con aspectos negativos como sobrecarga de tareas, fatiga, incertidumbre respecto a la función, o nuevos requisitos no incluidos en la formación. Esta transformación está claramente vinculada con la valoración y el prestigio social, dos conceptos que –aunque de difícil medición– han pasado a formar parte de la agenda de investigación sobre la profesión docente a nivel internacional.

En los últimos años, analistas y tomadores de decisiones en los más diversos países han confirmado la existencia de un déficit en la valoración de la docencia en las sociedades, acompañado de una pérdida de autoestima de los propios maestros y profesores. También los medios de prensa se han hecho eco de esta preocupación.

En general, se considera que una profesión tiene alta valoración social cuando la sociedad entiende que sus miembros prestan un servicio considerado importante para el conjunto, y eso tiene a su vez un correlato en niveles salariales acordes con el trabajo que se realiza. Una forma de analizar el tema es observando los niveles de respeto y valoración que reciben sus miembros por parte de la opinión pública en general, lo mismo que desde la óptica de sus usuarios o beneficiarios directos. Otra manera de aproximarse al tema es indagar sobre la forma en que los propios miembros de la profesión perciben su quehacer y la valoración que de ellos tiene la sociedad.

Prestigio, status y estima ocupacional son tres dimensiones básicas de lo anterior.

El **prestigio** suele ser definido como la percepción pública de la posición relativa de una ocupación en una escala jerárquica teórica de ocupaciones (Hoyle, 2001), concepto que ha sido medido empíricamente mediante el uso de escalas relativamente estandarizadas. En estos estudios, la profesión docente se ubica en el tramo superior de la distribución, por encima de categorías ocupacionales como asistentes sociales o bibliotecólogos, pero por debajo de las principales categorías profesionales (Treiman, 1977; Hoyle, 1994). Sin embargo, dentro de la propia profesión es posible encontrar situaciones diversas: los maestros de educación primaria suelen quedar peor ubicados que los profesores de educación media, aunque la distancia entre ambos grupos varía mucho según los países.

El prestigio suele estar estrechamente vinculado con una gran variedad de factores asociados al ejercicio de la profesión. En el caso de la docencia, un componente fundamental del desempeño profesional refiere a la relación con los estudiantes, de la cual la sociedad suele esperar resultados más o menos concretos, y en la que inciden, a su vez, las características del docente, el conocimiento sustantivo, la experiencia profesional y las condiciones de trabajo (Hoyle, 2001).

El **status**, por su parte, es entendido como la manera en que las ocupaciones se adecuan a la noción de actividad profesional (Hoyle, 2001). Este concepto se relaciona con la reiterada pregunta de si la docencia es en realidad una profesión y también con los significados que el "status profesional" adquiere en distintas realidades. Según ciertos autores, hay dos cuestiones que suelen tomarse en cuenta para evaluar el *status* ocupacional:

- El *status formal* o lugar que tiene la docencia en la normativa y regulación profesional de cada país (Fernández Pérez, 1992).
- El status semántico, es decir, si la docencia es visualizada como una profesión y por quiénes es –o no es– concebida como tal.

Ambas cuestiones están fuertemente condicionadas por el funcionamiento de las organizaciones de docentes y, en especial, por cómo se han relacionado históricamente con otros actores sociales, en especial con el Estado (Hoyle, 2001).

Las posturas y evaluaciones en distintos países respecto de si la docencia cumple o no los requisitos de tener un status profesional son variadas y aún existe un profundo debate respecto a dónde ubicarla (Vaillant, 2004). Pero donde sí parece existir consenso es en la preocupación por avanzar hacia la profesionalización de la docencia, aspecto que constituye prácticamente una constante a nivel internacional y que se plantea no solo desde los propios maestros y profesores, sino desde los gobiernos, traducida en políticas concretas (Tedesco, 1995; Braslavsky 2002; Hoyle, 2001).

La **estima ocupacional** es definida como el reconocimiento que el público confiere a una ocupación por las cualidades personales de sus miembros en su ejercicio cotidiano, como la dedicación o la

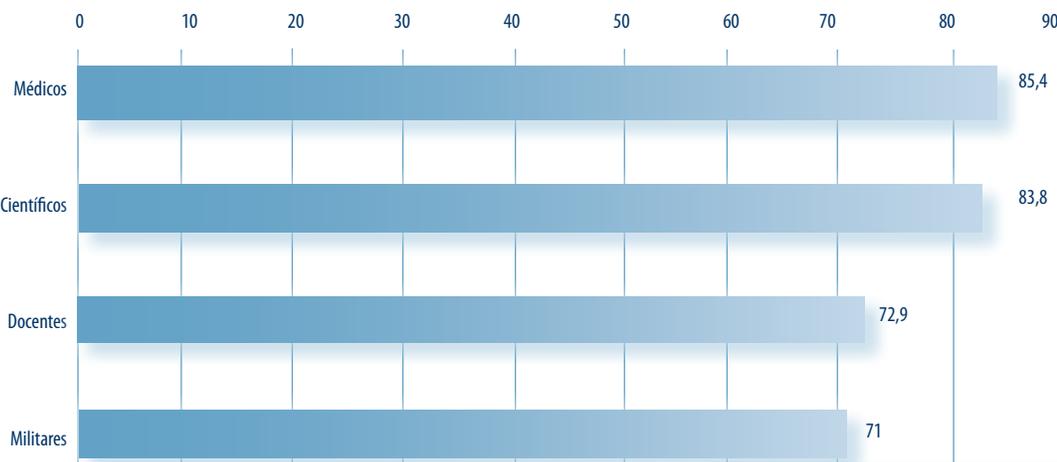
competencia. Esta noción recoge la idea de cualidades individuales que operan, al menos en la visión de la sociedad, como prerrequisitos para el ejercicio de la docencia, pero también la idea de que la docencia conlleva intrínsecamente una retribución para quien la ejerce. La estima es, claramente, un concepto más difuso y más difícil de medir que el *status* y el prestigio (Hoyle, 2001), pero su pertinencia para analizar la tarea de enseñar es evidente, tal como lo han revelado algunos estudios (Coxon, Davies y Jones, 1986).

1. Panorama internacional

A nivel internacional, algunos estudios han confirmado que la docencia suele ser una profesión relativamente poco valorada socialmente. La documentación examinada sugiere que la docencia es una ocupación con un prestigio relativo (Seltzer y Roper-Nedd, 2006). Por otro lado, si bien en los estudios sobre prestigio profesional la docencia no se encuentra entre las profesiones que reciben un menor puntaje, maestros y profesores siempre suelen ser ubicados por debajo de médicos o científicos (ver Gráfico 1).

Es importante mencionar que esta imagen relativamente negativa que refleja el público en general también se traduce en una falta de valoración respecto a su profesión por parte de los propios maestros y profesores (Hargreaves *et al.*, 2007). Las investigaciones disponibles ponen de manifiesto que los docentes suelen ubicar su profesión cada vez más por debajo de otras consideradas socialmente más prestigiosas, como la medicina o la abogacía, y cada vez con mayor frecuencia es posible encontrar docentes que preferirían abandonar la docencia y migrar hacia otras profesiones. Un estudio llevado a cabo en Inglaterra indica que la aplicación de una escala para medir esta cuestión a través de una encuesta realizada a una muestra de maestros y profesores, ubicó a la docencia por debajo de cirujanos, abogados, médicos, escribanos, veterinarios, contadores, consultores, directores de centros escolares y policías.

Más preocupante resulta que el prestigio que los propios docentes asignan a su profesión es significativamente menor al que le asignaban hace cuarenta años. Como se observa en el Gráfico 2, en 1967 la docencia alcanzaba, para maestros y profesores, un puntaje de 4,3 en una escala de 5 puntos. Esto parece haber cambiado significativamente en los últimos años: en 1979 el puntaje descendió a 3,8, en 1986 a 3,2, en 1997 volvió a descender hasta alcanzar 2,8 y en 2003 había bajado a 2,5. Solo en el estudio de 2006 se registra cierta estabilidad en el indicador, que se mantiene en el nivel de 2003.

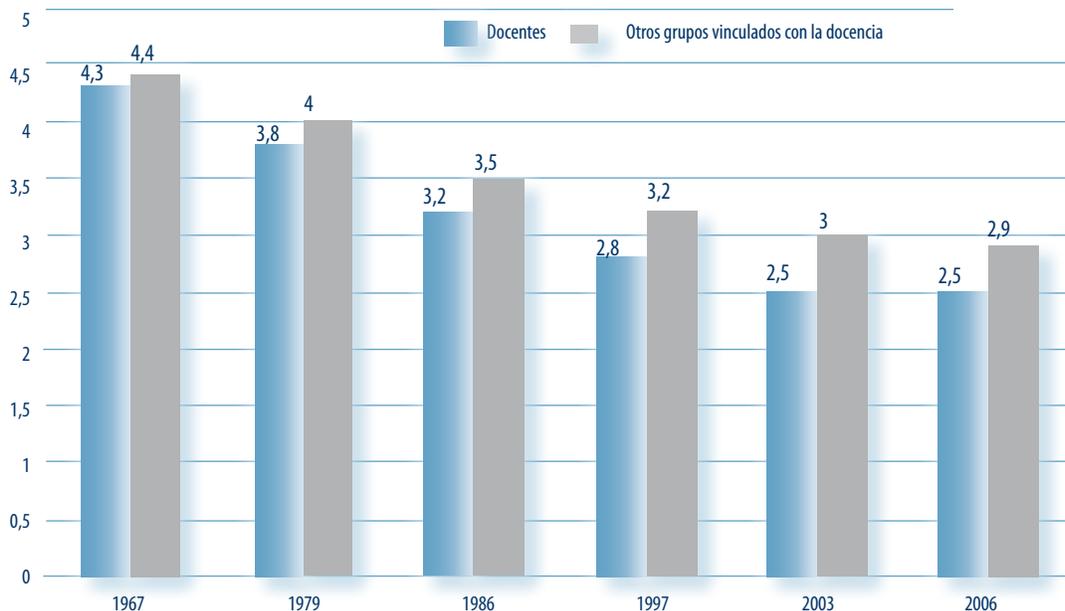


El prestigio que los propios docentes asignan a su profesión es significativamente menor al que le asignaban hace cuarenta años.

Gráfico 1. Docencia comparada: médicos, científicos y militares en Estados Unidos

Fuente: Elaboración propia en base a Seltzer, R y Roper-Nedd, R (2006) "Short on Confidence: Changes in Attitudes toward American Institutions and Occupations". *Public Opinion Pros.* Marzo.

Gráfico 2.
Evolución de la percepción sobre la profesión docente en Inglaterra



Fuente: Linda Hargreaves, Mark Cunningham, Anders Hansen, Donald McIntyre, Caroline Oliver y Tony Pell (2007) *The Status of Teachers and the Teaching Profession in England: Views from Inside and Outside the Profession*. Research Report N° 831A. Department for Education and Skills. UK, página 32.

El panorama resulta un poco más alentador cuando se consulta a personas que no ejercen directamente la docencia pero que trabajan cotidianamente en contacto con ella: funcionarios educativos, gestores y asistentes escolares. Este grupo ubica a la profesión docente, en cada una de las mediciones, con valores por encima de los asignados por los propios maestros y profesores. Sin embargo, el marcado descenso en la valoración de los docentes también se manifiesta en este grupo.

2. Realidad regional

Casi dos terceras partes de los docentes de cuatro países encuestados para un estudio sobre la condición docente entre los años 2002 y 2003 declararon sentirse poco apreciados y se mostraron dispuestos a abandonar la docencia.

América Latina no escapa al diagnóstico extendido en los países desarrollados. Aunque se trate de una tendencia más reciente, la investigación en la región también sugiere que la docencia es poco valorada en comparación con otras profesiones. Se pone de relieve una falta de reconocimiento que es claramente percibida por los maestros y profesores, y que repercute tanto en la forma en que ellos viven su vida profesional como en las expectativas que tienen de permanecer en ella.

Un estudio realizado por el GTD-PREAL que compara la situación de la profesión docente en siete países latinoamericanos (Vaillant y Rossel, 2006) muestra que entre los maestros y profesores de la región existe “un sentimiento de pérdida de prestigio social y deterioro de su imagen frente a la sociedad”, un fenómeno que parecería traducirse en algunos síntomas críticos, como el decreciente número de bachilleres talentosos que desean optar por la docencia como profesión, o la percepción generalizada en varias de las sociedades latinoamericanas sobre la responsabilidad de maestros y profesores en cuanto a la mala calidad de la enseñanza que se imparte en muchos de esos países. Como se confirma en el estudio, este problema de *status* es una fuente continua de inconformismo y baja autoestima entre los docentes.

Otros estudios permiten ilustrar este fenómeno con datos reveladores. Por ejemplo, casi dos terceras partes de los docentes de cuatro países encuestados para un estudio sobre la condición docente (Tenti, 2005) entre los años 2002 y 2003 declararon sentirse poco apreciados y se mostraron dispuestos a abandonar la docencia, tal y como se observa en el Gráfico 3 para algunos países de América Latina.

Otro estudio reciente sobre el caso colombiano (OEI-SM, 2008) mostraba que la falta de reconocimiento era destacada por los docentes como el sentimiento que más insatisfacción genera en la profesión. La escasa valoración social aparecía por encima de otros sentimientos, tales como el aislamiento, los conflictos habituales y las críticas, tanto personales como profesionales.

En definitiva, la escasa valoración que recibe la profesión docente en América Latina es un problema recurrente que sin duda condiciona el contexto y las posibilidades de las políticas orientadas a fortalecer la profesión.

III. POLÍTICAS DE VALORACIÓN Y OPCIONES POSIBLES

Varios estudios sugieren que el *status* no es el factor prioritario para los docentes cuando deciden ingresar o continuar en la profesión. Por el contrario, las motivaciones suelen estar más vinculadas a razones altruistas o vocacionales, como trabajar con niños o contribuir a la sociedad. Sin embargo, la mayoría de los expertos internacionales en la materia sostienen que la posibilidad de atraer y mantener a los candidatos más talentosos en la profesión requiere de un esfuerzo en el sentido de elevar el *status* de la docencia¹.

Por otro lado, existe ya bastante evidencia de que el ingreso no es siempre la principal fuente de satisfacción con la profesión. A nivel general, este argumento se deriva de los estudios sobre la relación calidad de vida ("felicidad") y nivel de ingresos y, en particular, del "*happiness research*", un capítulo de las ciencias sociales que se encuentra en plena evolución. En el campo de la profesión docente el tema también comienza a ser estudiado y existe ya cierta evidencia de que, si bien el ingreso ocupa un lugar importante a la hora de elegir ingresar y permanecer en la profesión docente, los maestros y profesores también otorgan un valor preponderante a otras cuestiones, entre ellas, el reconocimiento y los incentivos no monetarios (Kaltsounis *et al.*, 1985; Odden, 2000; Andrews, 2006). Más aun, algunos estudios muestran que los reconocimientos no vinculados directamente al salario pueden tener importantes efectos sobre el desempeño de los docentes y, en última instancia, sobre los aprendizajes de los estudiantes (Kaltsounis *et al.*, 1985; Andrews, 2006).

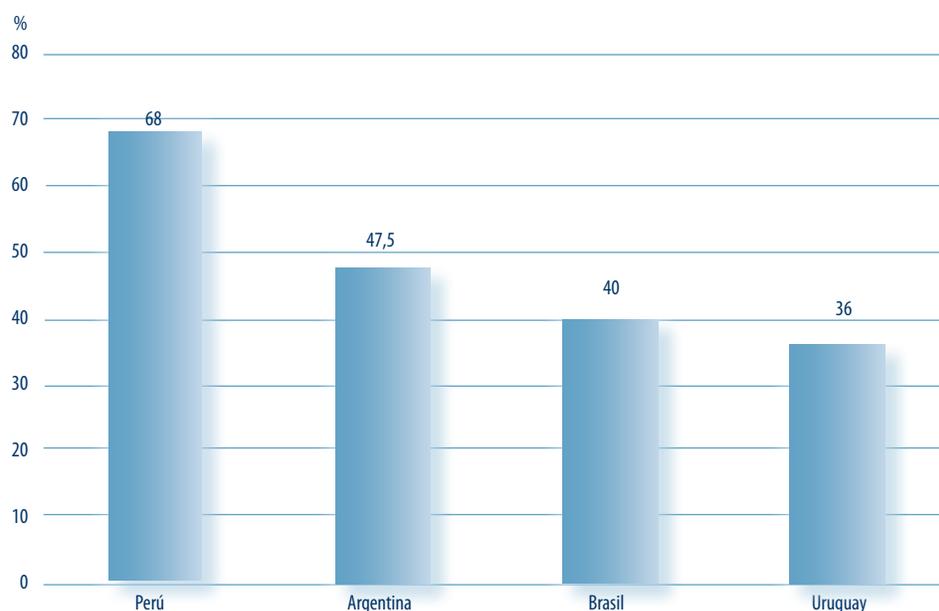


Gráfico 3.
Docentes que declaran estar dispuestos a abandonar la docencia en América Latina (%)

Fuente: Tenti, E. (2005). *La condición docente: Datos para el análisis comparado: Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Buenos Aires: Siglo XXI

1) Ver, entre otros, Waddell (2002) y OCDE (2005).

En países como Australia, Estados Unidos, Canadá, España y el Reino Unido se pueden identificar en la actualidad numerosas instancias de premiación a los docentes efectivos, y todas ellas comparten la misma preocupación por elevar la valoración de la profesión docente.

Junto con esta evidencia, en los últimos años se han desarrollado, en diversos países, numerosas experiencias orientadas a fortalecer el componente no monetario del reconocimiento a los maestros y profesores. Algunas de ellas son impulsadas desde los actores gubernamentales, otras desde la sociedad civil y otras desde el mundo empresarial. A continuación se presentan algunas de las principales iniciativas desplegadas en países desarrollados, y se analizan en profundidad y en clave comparada las principales experiencias latinoamericanas impulsadas desde la sociedad civil.

1. Experiencia mundial y premiación a la excelencia

Las naciones desarrolladas impulsan desde hace varios años experiencias de premiación a la excelencia docente. En países como Australia, Estados Unidos, Canadá, España y el Reino Unido se pueden identificar en la actualidad numerosas instancias de premiación a los docentes efectivos, y todas ellas comparten la misma preocupación por elevar la valoración de la profesión docente. El instrumento privilegiado es el reconocimiento a un número reducido de maestros y profesores que, por sus cualidades y efectividad en el ejercicio de la profesión, pueden considerarse casos inspiradores para el resto del colectivo docente y para la sociedad en general. Aunque las experiencias son numerosas, el tema no ha permeado aún a los analistas e investigadores. La literatura es escasa² y no abunda la sistematización de experiencias concretas. Por esta razón, en la sección que sigue se analizan algunos de los casos más relevantes.

ESTADOS UNIDOS

Estados Unidos es, probablemente, uno de los países que más ha impulsado iniciativas de premiación a la efectividad docente. Existen actualmente numerosos programas creados tanto por organismos gubernamentales como por empresas y entidades de la sociedad civil destinados a reconocer a los mejores docentes.

El interés por premiar a los buenos docentes surge como respuesta a la creciente preocupación por la escasez de maestros y profesores en asignaturas clave, y por los problemas visibles para reclutar buenos candidatos para la profesión³. Es en ese contexto que los incentivos no monetarios y de premiación aparecen como una opción interesante, que puede contribuir a mejorar la imagen pública de la docencia y a jerarquizar la importancia de los maestros y profesores.

Entre las iniciativas de interés, encontramos el **National Teachers Hall of Fame**⁴ que premia cada año a cinco docentes que han demostrado compromiso y dedicación a la docencia. La iniciativa fue fundada en 1989 por la *Emporia State University* (Kansas), la *ESU Alumni Association*, la ciudad de Emporia y la Cámara de Comercio de esa ciudad como tributo a la profesión docente.

Este "Salón de la Fama" está abocado a captar la atención de la opinión pública en la docencia de nivel PreK-12 a través de un museo, un centro de recursos para la docencia y el reconocimiento de docentes con un premio a nivel nacional. Su financiamiento proviene básicamente de organizaciones filantrópicas, corporaciones, empresas privadas y fundaciones.

2) Algunos análisis sobre experiencias de premios –básicamente en el nivel universitario– pueden encontrarse en Cross, P (2001) *Leading-Edge Efforts To Improve Teaching and Learning: The Hesburgh Awards*. *Change*, Vol. 33 Nr.4, p30-37 Jul-Aug y en Menges, R. (1996) *Awards to Individuals*. *New Directions for Teaching and Learning*, n65 p3-9 Spr.

3) Ver, entre otros, GTD-PREAL (2007); *The Teaching Comission* (2006) *Teaching at Risk: Progress & Potholes* y *The College Board* (2006) *Teachers and the uncertain American future*; Darling-Hammond, Linda, and Gary Sykes (2003) "Wanted: A National Teacher Supply Policy for Education: The Right Way to Meet the 'Highly Qualified' Teacher Challenge." *Educational Policy Analysis Archives* 11, no. 33, Ingersoll, Richard M (2003). *Is There Really a Teacher Shortage?* Seattle: Center for the Study of Teaching and Policy at the University of Washington.

4) Ver <http://www.nthf.org/teacher.htm>

La iniciativa cuenta con un comité de selección a nivel nacional, en el que se encuentran representadas las organizaciones educativas, y que está encargado de ponderar las nominaciones de docentes tanto del ámbito público como privado, incluyendo no solo aquellos que se encuentren en actividad, sino también los retirados, y que tengan al menos 20 años de experiencia de enseñanza *fulltime* en los niveles PreK-12.

La primera edición se realizó en junio de 1991. Actualmente, el Salón de la Fama se integra con docentes de 32 estados y del Distrito de Columbia. Cada año, los ganadores del concurso reciben una diversidad de premios, entre ellos, una beca de US\$ 1.000 para un estudiante del docente ganador que desee conseguir un grado en educación y US\$ 1.000 en materiales para el centro escolar al que pertenecen, además de ser incluidos en el Salón de la Fama.

Otra propuesta de interés surgió en Illinois donde se promueven los **Golden Apple Awards for Excellence in Teaching**⁵. Desde 1986, la organización *Golden Apple* elige cada año 10 docentes para recibir el prestigioso premio, los que además se convierten en miembros vitalicios de la *Golden Apple Academy of Educators*, que diseña, desarrolla y apoya programas para promover la efectividad docente.

Para poder ser aspirantes al premio, los candidatos tienen que ser docentes de aula con dedicación *fulltime* en escuelas públicas o privadas de Illinois. Los nominados asumen el compromiso de continuar enseñando en el Estado por al menos dos años después de recibir el premio. Cada año se eligen niveles educativos diferentes para premiar a los docentes. Así, por ejemplo, en el año escolar 2007-2008 se eligieron docentes de cuarto a octavo grado, en 2008-2009 se consideraron docentes desde preescolar hasta tercer grado, mientras que para el año escolar 2009-2010 se premiará a docentes de educación media.

Las nominaciones pueden ser realizadas por cualquier persona, pero un docente no puede autonominarse. Cada año, el *Golden Apple* recibe aproximadamente mil nominaciones. Luego de ser nominados, los docentes deben presentar una postulación detallada, incluyendo ensayos y cartas de recomendación. A partir de las nominaciones completas y de la observación de prácticas de aula de los semifinalistas, el comité de selección elige 30 docentes como finalistas cada año. Los finalistas son entrevistados, al igual que sus colegas, directores, estudiantes y las familias de sus alumnos. Una vez culminado este proceso, el Comité determina quiénes son los 10 ganadores.

La ceremonia de entrega de premios es difundida todos los años por la televisión pública de Chicago (WTTW11). Además del honor que significa el reconocimiento público, los ganadores reciben un semestre sabático con la oportunidad de asistir en forma gratuita a la *Northwestern University* para tomar los cursos que deseen en las áreas de su preferencia. Como grupo, diseñan luego una serie de seminarios a los que invitan a destacados expertos en materia docente. Por otro lado, reciben una computadora portátil y un premio en dinero de US\$ 3.000.

A nivel nacional, se destaca el **Milken National Educator Award**⁶ que reconoce públicamente y otorga un premio de US\$ 25.000 a docentes de educación primaria y secundaria, directores y otros profesionales de la educación que alcanzan la excelencia en su desempeño profesional.

Los ganadores son seleccionados por comités independientes elegidos por los departamentos de educación de cada Estado, en base a un conjunto de criterios establecidos por la Milken Family Foundation. En este caso, no existe un mecanismo de nominación formal o de postulación al premio.

Los criterios de selección incluyen: tener habilidades excepcionales para la docencia, lo que se evidencia en prácticas de enseñanza efectivas y buenos resultados en los aprendizajes de los

5) Ver http://www.goldenapple.org/pages/awards_and_recognition/2.php

6) Ver <http://www.mff.org/mea/mea.taf?page=faq>

Estados Unidos es, probablemente, uno de los países que más ha impulsado iniciativas de premiación a la efectividad docente.

estudiantes; contar con logros educacionales ejemplares fuera del aula, que provean modelos de excelencia para la profesión; tener un alto potencial para el liderazgo profesional y; constituir un caso inspirador para estudiantes, colegas y la comunidad.

Cada año, los ganadores son sorprendidos en las escuelas, donde representantes de la Fundación les comunican que han sido galardonados, con la presencia de medios de comunicación, autoridades locales y estatales. Cada docente ganador puede utilizar el premio de US\$ 25.000 de la forma que crea más conveniente. Algunos lo utilizan para financiar la educación de sus propios hijos, mientras que otros destinan una parte del dinero a la compra de materiales y equipamiento para las escuelas en las que trabajan.

Otro caso de interés en los Estados Unidos, son los premios a la excelencia docente de la **NEA Foundation Awards for Teaching Excellence**⁷ que buscan reconocer, premiar y promover la excelencia y el compromiso con la profesión docente, honrando públicamente a maestros y profesores miembros de la NEA. Los ganadores son elegidos mediante criterios como su experiencia profesional, la capacidad de innovar y ser creativos, la atención que prestan a las necesidades de minorías y grupos de estudiantes desfavorecidos, su capacidad de liderazgo en el desarrollo profesional, su compromiso con la profesión, su trayectoria y capacidad de comprometer a los padres y la comunidad en el proceso educativo. Los cinco finalistas reciben US\$ 10.000, mientras que el ganador recibe US\$ 25.000 y un reconocimiento público que tiene alcance nacional.

También el Departamento de Educación del gobierno federal de los Estados Unidos promueve un premio denominado **American Stars of Teaching**⁸ que reconoce y promueve a los docentes que muestran un historial excelente, alta capacidad para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes, y aplican enfoques innovadores y estrategias docentes creativas. Esta iniciativa, que se realiza anualmente, tiene como objetivo fundamental dar difusión a la actividad de aquellos docentes que, por su trabajo en el aula, pueden constituir un ejemplo valioso para otros docentes.

La selección se lleva a cabo primero en cada estado y luego, en una segunda etapa, a nivel nacional. Tras recibir las nominaciones, los docentes ganadores son identificados por el Departamento de Educación y visitados en sus lugares de trabajo, donde se les hace un reconocimiento especial.

Entre otras propuestas dignas de mención, se destaca la que es promovida por la *Association for Supervision and Curriculum Development* denominada **Outstanding Young Educator Award Program**⁹. Esta premiación surgió en el año 2003 y está dirigida a docentes noveles que constituyen un ejemplo a seguir en términos de excelencia y equidad en la tarea de enseñar. La nominación puede ser realizada por los miembros de la *Association for Supervision and Curriculum Development*. El premio enfatiza el reconocimiento a jóvenes maestros y profesores (menores de 40 años) que tienen una práctica integral en la docencia, demuestran capacidad de liderazgo en sus escuelas y comunidades, logran impactos positivos en los aprendizajes de sus estudiantes, y realizan contribuciones significativas a su comunidad.

Vale finalmente mencionar una iniciativa del *Council of Chief State School Officers* denominada **National Teacher of the Year**¹⁰. Se trata de uno de los programas más antiguos en materia de premiación que comenzó en 1952. El docente del año es elegido entre los mejores docentes de cada estado por un comité nacional en el que se encuentran representadas las organizaciones educativas más importantes del país. Cada año, el *National Teacher of the Year* es presentado a la opinión pública por el Presidente de los Estados Unidos y recibe un conjunto de beneficios, entre otros, la posibilidad

7) Ver <http://www.neafoundation.org/programs/teachexcel.htm>

8) <https://www.t2tweb.us/AmStar/About.asp>

9) Ver http://www.ascd.org/portal/site/ascd/menuitem.749fb3b35fb740a98d7ea23161a001c_a/template.article?articleMgmtId=e87c3f4062520010VgnVCM1000003d01a8c0RCRD

10) Ver http://www.ccsso.org/projects/National_Teacher_of_the_Year/

de disponer de un año sabático para viajar dentro y fuera de Estados Unidos a los efectos de transmitir su experiencia como docente. Pueden participar del premio los docentes de los 50 estados, el Distrito de Columbia y cinco de las jurisdicciones en el extranjero, a través de los premios al docente del año que se adjudica cada uno de los estados. Estos premios subnacionales cuentan con criterios rigurosos y relativamente estandarizados para seleccionar a los ganadores del año, grupo dentro del cual se identifica luego el *National Teacher of the Year*, en base a información personal y profesional suministrada por cada candidato, ensayos sobre diferentes tópicos y cartas de recomendación.

AUSTRALIA

Australia es un país internacionalmente reconocido por su interés en fortalecer la profesión docente. En ese país se han desarrollado diversas iniciativas destinadas a mejorar el desempeño de maestros y profesores, así como la calidad del reclutamiento dentro de la profesión. En particular, corresponde destacar las estrategias de inducción a la docencia y el desarrollo de estándares para el desempeño profesional (GTD-PREAL, 2005 y 2006).

El ingreso a la profesión está pautado por un período de prueba, generalmente de un año, en el que los nuevos docentes son acompañados, observados y evaluados por tutores, con el objetivo de alcanzar las competencias y actitudes necesarias para ejercer la docencia¹¹.

Por otro lado, en Australia el desarrollo profesional de los docentes está regulado por un marco de estándares profesionales que constituye un eje ordenador de los procesos de selección para el ingreso a la carrera y evaluación del desempeño. Los estándares tienen ya una larga trayectoria en el país, y son parámetros que establecen los conocimientos y habilidades que debe poseer un buen docente, señalan los valores centrales que guían a los profesores eficaces, e identifican las principales tareas de la profesión docente¹².

Respecto a incentivos no monetarios y la premiación a la excelencia y la efectividad docente, existen en Australia tres experiencias que deben considerarse con especial atención: los *National Awards for Quality Schooling*, el *Australian Scholarships Group*, y los *Quality Teaching Awards*.

Los **National Awards for Quality Schooling**¹³ reconocen y premian anualmente a docentes, directores y personal de apoyo que realicen contribuciones excepcionales a sus escuelas y logren excelentes resultados en los aprendizajes de sus estudiantes. La iniciativa busca aumentar la valoración social hacia el trabajo que desarrollan los docentes en las escuelas australianas, y es un mecanismo interesante para compartir buenas ideas y prácticas inspiradoras entre centros educativos del país.

En 2008 se distribuyeron unos US\$ 900.000 en premios, destinados tanto a individuos como a escuelas. Las categorías individuales son: excelencia a nivel general, excelencia para un docente novel, excelencia en liderazgo docente, excelencia para un director y excelencia para un miembro del personal de apoyo. En el caso de las escuelas se consideran dos categorías: excelencia en el mejoramiento escolar, y excelencia en la creación de alianzas entre las familias y las escuelas. La iniciativa es gestionada para el gobierno por *Teaching Australia*, el organismo que trabaja a escala nacional en los temas vinculados a la profesión docente.

Respecto a incentivos no monetarios y la premiación a la excelencia y la efectividad docente, existen en Australia tres experiencias que deben considerarse con especial atención: los *National Awards for Quality Schooling*, el *Australian Scholarships Group*, y los *Quality Teaching Awards*.

11) Ver, por ejemplo, *OECD-Commonwealth Government of Australia (2003) Attracting, developing and retaining effective teachers*, y *Australian country background report y Department of Education, Science and Training (2002) An ethic of care: effective programmes for beginning teachers*.

12) Para más información sobre los estándares, ver Ingvarson y Kleinhenz (2006: 269) e Ingvarson (2002).

13) Ver: <http://www.qualityteaching.deewr.gov.au/naqs/> y <http://www.teachingaustralia.edu.au/ta/go/home/op/edit/pid/529>

Otra de las iniciativas sobresalientes es el **Australian Scholarships Group** de la Fundación NEiTA¹⁴. Esta iniciativa promueve desde 1994 un programa nacional para premiar a docentes ejemplares en escuelas y centros preescolares de todo el país. El premio busca el reconocimiento público de la profesión docente y, en particular, de aquellos docentes cuyos enfoques inspiradores han demostrado ser efectivos para estimular el aprendizaje de sus estudiantes. La convocatoria está dirigida a padres, consejos escolares, comités de gestión escolar, estudiantes y organizaciones locales, con el objetivo de identificar docentes que constituyen un ejemplo para sus estudiantes, sus pares y la comunidad en general.

NEiTA se propone no sólo reconocer públicamente a los buenos docentes, sino estimular a todos los maestros y profesores a elevar sus niveles de excelencia y compromiso, con el fin de atraer jóvenes talentosos a la profesión y, en última instancia, elevar el *status* de la docencia. Aunque resulta difícil medir el logro de estos objetivos, la iniciativa de la Fundación NEiTA ha sido reconocida como una experiencia importantísima, ha recibido apoyo del Ministerio Federal de Educación y ha trascendido las fronteras del país para comenzar a implementarse también en Nueva Zelanda a partir de 1996.

En el año 2000, NEiTA creó una categoría destinada a premiar exclusivamente a docentes que trabajan con la primera infancia, para jerarquizar la educación en los primeros años de vida y reconocer el rol fundamental de los docentes calificados en esa etapa. Durante 2005, la Fundación NEiTA introdujo los *ASG Community Merit Awards*, que apuntan a reconocer el trabajo de docentes que trabajan en la construcción de capital social de sus respectivas escuelas, y en el relacionamiento con las comunidades. Estos premios permitieron a las comunidades identificar y premiar a aquellos docentes que comprometen a sus estudiantes en actividades solidarias y valiosas como servicio a su entorno, y que estimulan a las comunidades a participar en actividades vinculadas al centro educativo.

Desde que comenzó a implementarse y hasta mediados de 2009, el programa de premios de NEiTA ha mostrado importantes logros, recibiendo más de 17.500 nominaciones en Australia, entregando un total de 1.427 premios (287 a nivel nacional, 857 a nivel de estados y regional y 283 *ASG Community Merit Awards*), y generando más de 100 becas (medio millón de dólares) para el desarrollo profesional de los docentes.

La tercera iniciativa australiana que parece digna de mención son los premios del **Australian College of Educators**¹⁵ del estado de New South Wales, orientados a reconocer a los docentes que tienen un desempeño destacado en sus respectivos campos de enseñanza. La convocatoria está abierta a docentes permanentes o interinos con dedicación *part-time* o *full-time* en instituciones educativas gubernamentales y no gubernamentales en los niveles preescolar, primario, secundario y universitario, que demuestren un desempeño profesional de excelencia.

Los premios se instituyeron en 2001, luego de que en julio de 2000, en una conferencia internacional del *Australian College of Educators*, el Ministro de Educación de *New South Wales* anunciara la creación de un fondo para el reconocimiento de los mejores docentes en las escuelas. Desde entonces, la convocatoria se realiza todos los años. El proceso de evaluación es responsabilidad del *Australian College of Educators* de *New South Wales*, e incluye la evaluación de portafolios profesionales y los informes de tres jueces independientes. En este proceso, se elabora una lista corta de posibles candidatos y se visitan sus lugares de trabajo para observar la actividad de los docentes, entrevistar a sus colegas, supervisores, estudiantes y también a miembros de la comunidad en la que se desempeñan.

Los premiados son seleccionados en base a su conocimiento profesional, comprensión, habilidades y valores, aplicándose criterios establecidos por el *Australian College of Educators* de *New South Wales*.

14) Ver <http://www.neita.com/>

15) Ver http://www.austcolled.com.au/index.php?option=com_content&task=view&id=2172&Itemid=523

Cada ganador recibe un cheque de \$500 (dinero australiano) y un año de membresía plena al *Australian College of Educators*. Hasta mediados de 2009, un total de 336 docentes habían recibido un *Quality Teaching Award* y, en 2008, la convocatoria entregó 60 premios a docentes de todos los niveles.

REINO UNIDO

El Reino Unido tiene una larga tradición de políticas orientadas a mejorar la calidad del desempeño docente¹⁶. Entre las distintas iniciativas existentes se destaca la experiencia de la *Training and Development Agency for Schools (TDA)* que ha generado los estándares y criterios que las instituciones formadoras deben aplicar para la formación de nuevos docentes. Por otro lado, la TDA ha hecho un importante esfuerzo por desarrollar la noción de *Qualified Teacher Status*, que define el conjunto de estándares que permiten acreditar a los propios docentes en función de valores profesionales y de práctica docente, conocimiento y comprensión, y el ejercicio de la profesión propiamente dicho (GTD-PREAL, 2005b)¹⁷.

Entre las experiencias de premiación a la docencia impulsadas en el Reino Unido están los **Teaching Awards**, cuya implementación involucra una variedad de instituciones. Los *Teaching Awards*¹⁸, fueron creados en 1998 por *Lord Puttnam of Queensgate*, y son gestionados por una organización independiente, el *Teaching Awards Trust*. El financiamiento de la iniciativa proviene de instituciones públicas y privadas, entre ellas, el grupo *BT*, *The Guardian*, el *Department for Children, Schools and Families*, *The Innovation Unit*, el *National College for School Leadership*, la *Royal Air Force* y la *Training and Development Agency (TDA)*.

Los premios están abiertos a todos los establecimientos educativos de Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte que enseñen a alumnos de entre 3 y 18 años, y también a docentes, directores y personal de apoyo.

Las nominaciones pueden ser realizadas por cualquier persona. Sin embargo, todas las postulaciones deben contar con el aval del director del centro o un miembro de su equipo directivo. Una vez que se reciben las nominaciones, los jueces las revisan y elaboran una lista corta. En base a esa lista, realizan a continuación visitas a cada finalista en su lugar de trabajo.

Las categorías de premios suelen ser las siguientes: docente para necesidades especiales del año, asistente docente del año, premio BT para el docente del año en escuelas primarias, Premio del *Department for Children, Schools and Families* para el director del año, premio *Department for Children, Schools and Families* para escuelas sustentables, premio *The Guardian* para docente del año en educación secundaria, Premio del *National College for School Leadership* para el director del año en escuelas primarias, Premio *Royal Air Force* para docente del año en educación secundaria, premio de la *Training and Development Agency* para el nuevo docente del año, el "teaching award for enterprise", el Premio *Ted Wragg* a la trayectoria en la docencia, y el Premio del *Welsh Assembly Government* para la promoción del idioma galés en las escuelas (solo en Gales).

Una vez concluido el proceso, los ganadores son invitados a asistir a un evento especial que incluye una cena en su honor. La ceremonia nacional de entrega de premios es transmitida cada año por la BBC.

Entre las experiencias de premiación a la docencia impulsadas en el Reino Unido están los *Teaching Awards*, cuya implementación involucra una variedad de instituciones.

16) Ver, por ejemplo, OECD (2003) "Attracting, developing and retaining effective teachers in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. OECD country background report".

17) Para más información sobre el trabajo en estándares, ver TTA (2003) "Qualifying to teach Professional Standards for Qualified Teacher Status and Requirements for Initial Teacher Training". Londres: TTA.

18) <http://www.teachingawards.com/>

Han surgido diversas iniciativas de premiación a la docencia en Canadá, entre las que se encuentran los *Premier's Awards for Teaching Excellence*, los *Ontario Teaching Federation's Teaching Awards*, y el *Excellence in Teaching Awards Program*.

CANADÁ

En Canadá existe un importante desarrollo de políticas para mejorar la calidad del desempeño docente y estas políticas se aplican, por lo general, a nivel de los gobiernos provinciales. Existe una gran variedad de iniciativas entre las que se destacan las que apuntan a la mejora de la preparación inicial de docentes a través de estándares de calidad que deben servir de guía a las instituciones formadoras. Se trata de referenciales o competencias que deben ser alcanzadas por la formación y que se relacionan con aspectos vinculados a la actividad de enseñar, pero también al contexto y a la identidad profesional (GTD-PREAL, 2006b; Gauthier, 2006). Es a partir de estos marcos para la buena enseñanza que han surgido diversas iniciativas de premiación a la docencia en Canadá, entre las que se encuentran los *Premier's Awards for Teaching Excellence*, los *Ontario Teaching Federation's Teaching Awards*, y el *Excellence in Teaching Awards Program*.

El **Premier's Awards for Teaching Excellence**¹⁹ otorgado por el Ministerio de Educación del Estado de Ontario busca reconocer a los docentes y personal de las escuelas que demuestran excelencia en su desempeño. Está dirigido a todos los docentes, profesores auxiliares, directores y supervisores que trabajan en escuelas públicas. El premio se otorga a los ganadores en seis categorías: Docente del año, Docente novel del año, Excelencia en el personal de apoyo, Excelencia en el liderazgo, Equipo del año, y Trayectoria profesional. Entre las dimensiones que se consideran en el proceso de selección de los ganadores se encuentran aspectos como el apoyo que estos brindan a los estudiantes con mayores dificultades o con capacidades diferentes, el tipo de relación que construyen con los padres y la comunidad, el fortalecimiento y la promoción de la cultura francófona, el grado en que se preocupan y enseñan sobre el medio ambiente, o el uso de métodos innovadores para enseñar. La nominación puede ser realizada por cualquier persona que conozca al candidato.

Otra de las experiencias destacables en Canadá es el premio a la docencia entregado por la **Ontario Teaching Federation**²⁰, creado en el año 1991 con el objetivo de valorar a los docentes del sistema público de Ontario comprometidos con su tarea y, antes que nada, con el logro de objetivos de aprendizaje en sus estudiantes. La iniciativa premia a los docentes que utilizan prácticas innovadoras de enseñanza, diseñan programas creativos, y llevan a cabo experiencias exitosas de aprendizaje entre los estudiantes del estado. En particular, se busca reconocer a los docentes que marcan una diferencia en las vidas de sus estudiantes, comprometiéndolos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y a la vez muestran una preocupación continua por la integración en el aula y la relación con la comunidad. Cualquier persona puede nominar a un docente, adjuntando referencias, materiales y cartas de recomendación que apoyen la nominación. Durante el proceso de selección, los docentes deben demostrar que efectivamente poseen las aptitudes incluidas en la nominación.

Otra iniciativa, que se desarrolla en Alberta, es el **Excellence in Teaching Awards Program**²¹. Se trata de un programa creado en 1989 como un instrumento para reconocer la práctica docente innovadora y de excelencia que impulsan maestros y profesores de Alberta. Está dirigido a docentes que enseñen de manera permanente en dicho estado. La nominación puede ser realizada por padres, colegas, directores, supervisores y otras personas vinculadas al ámbito educativo. Los criterios utilizados para la selección de los candidatos están vinculados con la forma en que éstos se relacionan con sus estudiantes y colegas, pero también con los padres y la comunidad en la que enseñan. Adicionalmente, se consideran aspectos como el conocimiento que demuestran en la materia que enseñan, o su participación en actividades de desarrollo profesional.

19) Ver <http://www.edu.gov.on.ca/teachingawards/>

20) Ver <http://www.teachingawards.ca/en/index.php?start=1>

21) Ver <http://education.alberta.ca/teachers/excellence.aspx>

ESPAÑA

Aunque con menores avances que el resto de los países, en los últimos años España también ha dado pasos significativos hacia la mejora del desempeño y de la efectividad docente. En ese país, todavía existen importantes problemas de reclutamiento, por lo que últimamente se han impulsado políticas para la mejora en las remuneraciones e incentivos, las reglamentaciones y estándares para la formación inicial de docentes, y la estructuración de una carrera orientada con criterios más profesionales²².

En el campo de los incentivos no monetarios y premios, vale la pena destacar la iniciativa de la **Fundación Milenio - Premios al docente**²³ en la Comunidad Autónoma de Castilla-León, que se propone estimular y reconocer la labor de los profesores en los distintos ámbitos de su actividad. La iniciativa está dirigida a profesores de educación infantil, primaria, y secundaria que, a título individual o colectivo, desarrollen su actividad en esa Comunidad y tengan una trayectoria continua en actividades en favor del ejercicio de la profesión o el avance de la educación. Para postularse, los candidatos deben presentar una memoria explicativa de sus méritos y contar con el aval del Director del Centro donde se desempeñan. Los criterios que se priorizan en la evaluación son la trayectoria, el apoyo institucional del centro y la posibilidad de replicar las estrategias del docente en otros centros educativos.

El premio tiene diversas categorías: trayectoria personal de trabajo y servicio profesional; aplicaciones didácticas innovadoras de las tecnologías de la información y la comunicación a las aulas; programas de innovación educativa que refuercen la lectura, escritura y el cálculo matemático; programas de innovación educativa relacionados con el fomento de la convivencia y la prevención y solución de alteraciones del comportamiento; programa de integración escolar del alumno inmigrante; programas innovadores de educación en valores y programas innovadores sobre planificación; organización y gestión pedagógica de equipos y centros educativos.

LOS PREMIOS PARA ÁREAS ESPECÍFICAS

Es importante mencionar que, además de las iniciativas de premiación a los docentes efectivos de educación general, primaria o media, existen experiencias destinadas al reconocimiento de docentes de disciplinas específicas.

En el caso de las **ciencias**, se destacan iniciativas como el *Presidential Awards for Excellence in Mathematics and Science Teaching* o el *National Science Teachers Association* en los Estados Unidos. El objetivo común de estas experiencias es premiar a los docentes que destacan en la enseñanza de ciencias y matemática, difundiendo sus abordajes innovadores.

En cuanto a las **ciencias sociales**, y en ese mismo país, encontramos experiencias interesantes como el *NCSS Outstanding Social Studies Teacher of the Year Award*, el *Gilder Lehrman-Institute of American History "History Teacher of the Year"* o el *VFW's National Citizenship Education Teacher Awards*. En estos casos, se hace hincapié en la efectividad en la enseñanza de historia y ciencias sociales en general.

Adicionalmente, en algunos países se han impulsado premios al trabajo docente en **temas transversales**, tales como la formación en valores. Entre ellos se destaca el Premio a la Acción

22) Ver Sanz Vallejo, C; Ortiz Gordo, E y Álvarez Prieto, J (2003) "Atraer, seleccionar, formar y retener profesorado de calidad en España Informe Temático de la OCDE". En: <http://www.oecd.org/dataoecd/54/28/17940910.pdf>

23) Ver http://creivalladolid.centros.educa.jcyl.es/sitio/upload/CONVOCATORIA_DE_PREMIOS_milenio41.pdf "PREMIOS AL DOCENTE 2007"

24) Ver http://www.educasites.net/premios_a_docentes.htm

En el campo de los incentivos no monetarios y premios, vale la pena destacar la iniciativa de la Fundación Milenio - Premios al docente en la Comunidad Autónoma de Castilla-León, que se propone estimular y reconocer la labor de los profesores en los distintos ámbitos de su actividad.

Magistral de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción, de España²⁴. El principal propósito de esta iniciativa es dar a conocer la labor de aquellos maestros y maestras españoles de educación infantil, primaria y/o educación especial que “lleven adelante experiencias educativas en los ámbitos del desarrollo de la personalidad del alumnado y la prevención de conductas de riesgo social”²⁵. Pueden aspirar a este premio los docentes que desarrollen proyectos educativos orientados a promover valores pro-sociales (tolerancia, solidaridad, respeto, justicia, igualdad) que favorezcan el desarrollo de comportamientos de atención a la salud y cuidado, contribuyan a fortalecer la relación entre escuela-familia y comunidad, y demuestren eficacia en la prevención de comportamientos de riesgo social.

Encontramos, por otro lado, iniciativas de premiación en el área de la **educación para niños con capacidades diferentes**. Un ejemplo interesante es el premio de la *National Association of Special Education Teachers*, de los Estados Unidos²⁶. Esta experiencia tiene como objetivo reconocer la excelencia en la educación para niños con capacidades diferentes, poniendo énfasis tanto en el trabajo en el aula (desarrollo curricular, relación con los estudiantes, enfoques innovadores) como fuera de ella (servicios a la comunidad, desarrollo profesional).

El campo de las **nuevas tecnologías** también se ha convertido en un espacio atractivo para reconocer la labor innovadora de maestros y profesores. En esta dirección se encuentran varias iniciativas de premiación impulsadas por empresas u organismos internacionales. Entre ellos, vale la pena reseñar especialmente tres. Por un lado, la empresa *Microsoft*²⁷ ha desarrollado un espacio virtual para docentes innovadores, en el que se intercambian ideas y contenidos para la enseñanza de las nuevas tecnologías.

Vinculado a ese espacio se han generado, en algunos países, experiencias de premiación y reconocimiento de la excelencia en la enseñanza de las nuevas tecnologías y apoyándose en ellas. Por otro lado, la empresa *Intel* ha desarrollado el *Intel top ten master teachers*²⁸, que tiene el propósito de reconocer la labor y trayectoria docente de aquellos que han hecho posible la capacitación masiva de maestros y profesores en los usos pedagógicos de la tecnología en las aulas a fin de mejorar el proceso educativo de sus alumnos, con base en el Programa de capacitación docente Intel® Educar. Finalmente, la Fundación Telefónica²⁹, en conjunto con la OEI, impulsa un premio internacional destinado a reconocer las trayectorias que se destacan por promover la innovación pedagógica a través de la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación.

En Chile el concurso “Mi profe estrella”, llevado a cabo por Educarchile, tiene como principal objetivo dar reconocimiento a la labor de los docentes en la enseñanza y el uso de las nuevas tecnologías en el aula. Los criterios de selección de los docentes ganadores están pautados, entre otros, por los siguientes criterios: capacidad para hacer que las clases sean entretenidas y activas, fomentar el gusto por las nuevas tecnologías y su uso frecuente, conocimiento y motivación a los estudiantes a través de Internet y, en particular, estímulo al uso del portal educarchile³⁰.

25) http://www.educasites.net/premios_a_docentes.htm

26) En la sección “Recursos” de este documento se encuentran los links a estas experiencias.

27) <http://www.microsoft.com/australia/education/pil/innovativeteachers/awards.msp>

28) <http://www.intel.com/cd/corporate/csr/apac/eng/education/bwp/brochure2/359314.htm>

29) <http://www.oei.es/premio/>

30) Ver <http://www.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?GUID=6c6d1202-60b6-4117-9726-94019865bb45&ID=107180>

2. América Latina y las iniciativas de la sociedad civil

En América Latina, las experiencias de premiación a la excelencia docente son bastante más recientes que en los países desarrollados. No obstante, es posible señalar en la actualidad algunas iniciativas promisorias que, desde la sociedad civil, buscan reconocer a los docentes efectivos. En la sección que sigue se describen las principales experiencias identificadas en la región, destacando aquellos elementos que puedan ser útiles para el análisis comparativo posterior.

BRASIL: PREMIO EDUCADOR NOTA 10

El Premio Educador Nota 10 es una iniciativa de la Fundación Víctor Civita que tiene como objetivo reconocer el trabajo de profesores de todo Brasil que realizan proyectos innovadores en sus escuelas.

Pueden aspirar al premio los educadores que trabajan en instituciones públicas y privadas de educación preescolar y primaria de todo el país, quienes deben presentar proyectos de aula exitosos de por lo menos un año de implementación y resultados visibles. Los proyectos presentados son examinados por comisiones seleccionadoras que, luego de varias rondas, identifican 40 finalistas entre los cuales se elige a los 10 educadores Nota 10, grupo del que se escoge luego un ganador final.

El premio tiene ya 10 años de antigüedad y se ha convertido con el tiempo en un evento de alta visibilidad en el país²⁹. Hasta mediados de 2009 se había premiado a 144 profesores de todo Brasil. Anualmente, se premia a los 10 mejores profesores con una retribución económica y con la oportunidad de realizar estudios de postgrado. Cada finalista recibe 100.000 reales y el vencedor –el Profesor del año– se hace además acreedor de un viaje al Reino Unido.

El premio también contempla una categoría “Gestor Nota 10”, que está destinado a directores y coordinadores pedagógicos en ejercicio de las redes públicas y privadas, y de escuelas comunitarias de todo Brasil.

Esta iniciativa pone especial atención en el conocimiento y difusión de las experiencias innovadoras o ejemplares de los docentes premiados. Para lograr que los maestros elaboren relatos interesantes y atractivos sobre su trabajo cotidiano, se ofrecen a los postulantes guías y criterios de orientación. Los principales criterios considerados en la selección de los ganadores son: coherencia en la planificación, documentación pedagógica, evaluación y calidad en la redacción³⁰.

COLOMBIA: PREMIO COMPARTIR AL MAESTRO

El Premio Compartir al Maestro tiene como propósito rendir un homenaje a los maestros sobresalientes de Colombia, promover una valoración social más justa de la profesión, y apoyar y promover la profesionalización de la docencia.

El Premio se organiza desde 1998 y se basa en un detallado procedimiento de selección, incluyendo una serie de visitas para conocer los proyectos que son postulados. Pueden participar profesores de escuelas públicas y privadas de todo el país.

El premio “Educador Nota 10” se ha convertido con el tiempo en un evento de alta visibilidad en el país.

29) Para mayor información ver el website: <http://antigo.revistaescola.abril.com.br/premiovc/>

30) Ver <http://revistaescola.abril.com.br/premiovc/contraexemplos.shtml>

El Gran Maestro, además de recibir reconocimiento nacional, obtiene un premio de 40 millones de pesos y 10 millones para su institución, así como un viaje a Europa, obsequiado por el famoso pintor colombiano Fernando Botero.

La iniciativa cuenta con un periódico (Palabra Maestra) y, mediante un aceitado mecanismo de selección, se escogen las 26 propuestas que mejor reflejen el profesionalismo del maestro postulante. Luego de recolectar la información, y a partir de visitas, se seleccionan 18 nominados, entre los cuales un prestigioso jurado elige al Gran Maestro y a los Maestros Ilustres. La premiación se lleva a cabo en un teatro y se elabora un libro con las mejores experiencias educativas. El evento cobra relevancia nacional porque es transmitido por televisión, y a él asisten las máximas autoridades educativas del país, además de representantes sindicales.

El Gran Maestro, además de recibir reconocimiento nacional, obtiene un premio de 40 millones de pesos y 10 millones para su institución, así como un viaje a Europa, obsequiado por el famoso pintor colombiano Fernando Botero. Los tres Maestros Ilustres escogidos se hacen acreedores a seis millones de pesos cada uno y cuatro millones para la institución a la cual pertenecen; también hay premios de un millón de pesos para cada uno de los otros maestros nominados.

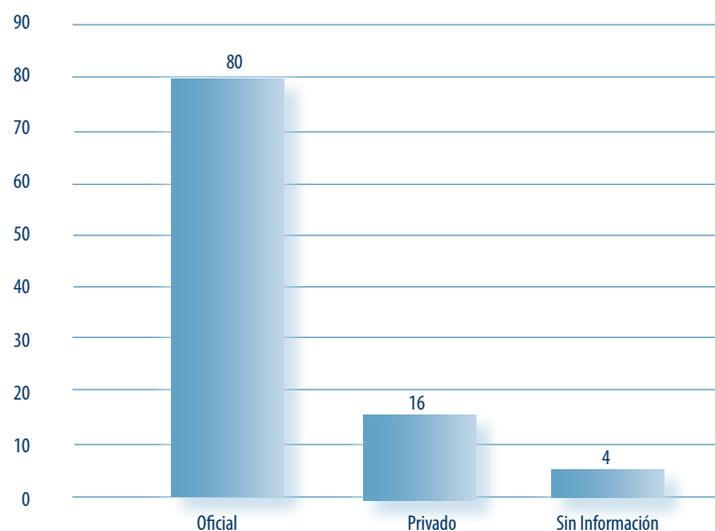
Para realizar la selección de los ganadores, el jurado toma en consideración cuatro criterios, a saber: el conocimiento disciplinar y didáctico, la visión, el uso de un método reflexivo y sistemático, y la interacción con el entorno.

Desde 1999 hasta la actualidad, el premio ha recibido miles de postulaciones, aunque anualmente la cifra suele tener variaciones importantes. En general, las postulaciones pertenecen mayoritariamente a docentes del sector público (80% de las postulaciones recibidas en 2008 pertenecían a ese sector (ver Gráfico 4). Casi ocho de cada diez postulaciones (77%) provenían de docentes que ejercen la profesión en áreas urbanas. La información disponible de los primeros diez años del premio indica que las áreas de enseñanza que reciben mayor cantidad de postulaciones son, además de primaria básica, ciencias naturales y lengua castellana. Casi seis de cada diez postulantes suelen ser docentes con 15 años de experiencia o más.

Recientemente, el premio ha realizado evaluaciones para estimar su impacto a nivel de la sociedad colombiana. Los resultados revelan que existe un amplio conocimiento de la iniciativa entre actores clave, como docentes, medios de comunicación, sindicatos y responsables de la política educativa³¹.

Gráfico 4. Postulaciones recibidas en Colombia según sector educativo, "Premio Compartir el Maestro"

Fuente: Presentación Premio "Compartir al Maestro". Primer Encuentro Latinoamericano de Grandes Maestros y Maestros. Bogotá, Colombia, octubre 2008.



31) Ver Universidad de los Andes. Evaluación de impacto del Premio Compartir al Maestro. Mimeo.2008, en <http://www.premiocompartirmaestro.org/graficas/investigaciones/investigaciones.html>

GUATEMALA: PREMIO MAESTRO 100 PUNTOS

El Premio Maestro 100 puntos surgió en Guatemala el año 2006 como una iniciativa del Grupo Empresarios por la Educación, con miras a reconocer las buenas prácticas en el aula e identificar los proyectos innovadores de los mejores maestros o maestras del país, a fin de que puedan ser replicados por otros docentes. El premio es apoyado por universidades, empresas, fundaciones privadas y entidades internacionales.

Los candidatos deben ser maestros y maestras de párvulos y primaria, de las áreas urbanas y rurales del país, tanto del sector público como privado, en cuatro áreas diferenciadas: desarrollo de procesos cognitivos y pensamiento crítico en matemáticas, lenguaje, lectura, ciencias naturales, estudios sociales, música y arte; identidad y diversidad cultural; desarrollo de liderazgo; y desarrollo de emprendedores.

Los candidatos deben presentar proyectos que ya estén al menos en su segundo año de implementación y que signifiquen una innovación respecto a los modelos tradicionales de enseñanza. Para la evaluación de los candidatos, el premio establece dos jurados. Uno de ellos tiene como tarea seleccionar al grupo de finalistas, en base a la información proporcionada por los maestros. El otro, toma como base la preselección de finalistas, visita a los postulados en su lugar de trabajo y resuelve quiénes son los 10 maestros ganadores.

Ambos jurados se guían por un conjunto de criterios que orientan la evaluación abarcando cuatro dimensiones: la formación y capacitación (que comprende el nivel de formación inicial, la acreditación de cursos de actualización o capacitación docente, la lectura y el hábito de autoformación, y el uso de tecnología); la descripción del proyecto educativo propiamente dicho; la eficacia-impacto en el aprendizaje; y las cualidades personales (los valores, la promoción de la participación de los padres de familia, y de los estudiantes, y la colaboración con la comunidad y la escuela, la promoción).

En su primer año (2006), el Premio recibió 339 postulaciones, de las cuales se seleccionaron 43 para ser evaluadas por el jurado final. En el año 2007, se recibieron 166 postulaciones de todos los departamentos del país, entre las cuales se retuvieron las de 27 maestros finalistas para ser evaluados

Los candidatos deben presentar proyectos que ya estén al menos en su segundo año de implementación y que signifiquen una innovación respecto a los modelos tradicionales de enseñanza.

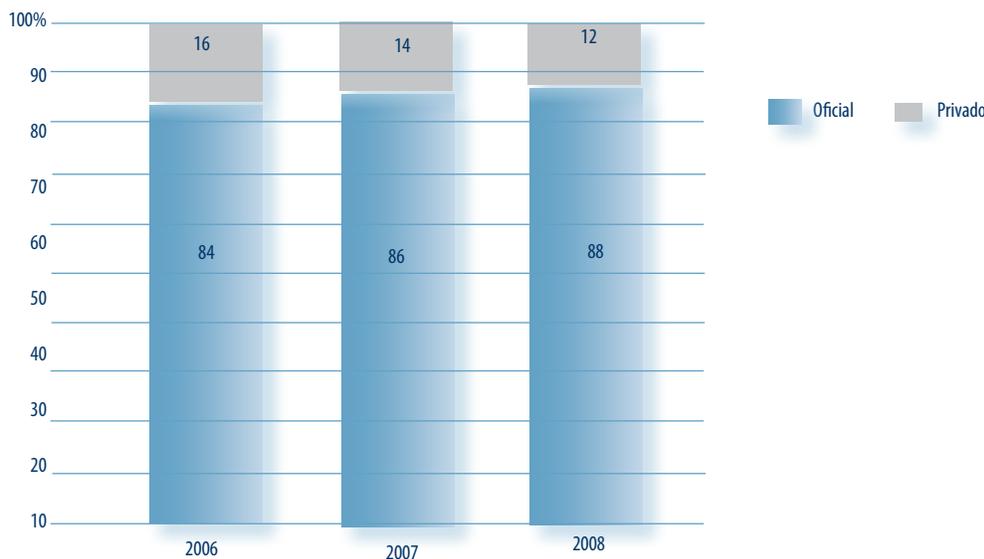


Gráfico 5. Distribución de postulaciones según sector educativo en Guatemala, "Premio Maestro 100 Puntos"

Fuente: Presentación Premio "Maestro 100 puntos". Primer Encuentro Latinoamericano de Grandes Maestras y Maestros. Bogotá, Colombia, octubre 2008.

por el jurado. En 2008, se recibieron 110 postulaciones y 23 de ellas fueron seleccionadas como finalistas por el jurado.

Como se evidencia en el Gráfico 5, los registros del premio muestran que, en las tres ediciones realizadas hasta 2008, las postulaciones son, mayoritariamente, de docentes que trabajan en el sector público.

PERÚ: PREMIO MAESTRO QUE DEJA HUELLA

El propósito de este premio es identificar, realzar y divulgar el ejercicio de la labor educativa de docentes que dejan una marca positiva en sus alumnos, innovando y mostrando una especial entrega al magisterio en Perú.

El premio “Maestro que deja Huella” es una iniciativa del Banco Interbank, de Perú, y tuvo su primera edición en el año 2007. El propósito de este premio es identificar, realzar y divulgar el ejercicio de la labor educativa de docentes que dejan una marca positiva en sus alumnos, innovando y mostrando una especial entrega al magisterio en Perú.

El premio está abierto a profesores en ejercicio, directivos o docentes de aula en las diversas disciplinas, de educación inicial, primaria, secundaria y especial, de colegios públicos, urbanos o rurales, en todo el territorio peruano.

El mecanismo de evaluación se basa en la opinión de un Comité Consultivo, que valida las postulaciones por unidad territorial (UGEL) y a continuación las analiza, seleccionando entre ellas a un ganador por cada unidad territorial. Luego de esa selección se realiza una segunda revisión de la que surgen los 26 ganadores regionales a nivel nacional (un representante por cada Dirección Regional de Educación). Una vez finalizado este proceso, un equipo de especialistas lleva a cabo entrevistas en cada localidad, registrando las opiniones de distintos actores y recogiendo evidencia empírica que sustente la información provista en las postulaciones.

Entre los criterios que se toman en cuenta para proceder a las evaluaciones se consideran la claridad de presentación de la experiencia, la posibilidad de definir lo que aprendieron los alumnos, la trascendencia de la experiencia, la posibilidad de replicarla y validarla, y la opinión de colegas, padres de familia y estudiantes sobre la experiencia planteada y sobre la calidad personal de cada candidato.

Entre los premios que se entregan cada año se encuentran un departamento (valorado en US\$25.000), un automóvil “0 kilómetro”, material educativo, una beca de estudios, una donación de US\$5.000 para la institución educativa a la que pertenece el galardonado, dinero que se destina para fines de implementación del proyecto, e incentivos que contribuyen al desempeño educativo individual del docente.

MÉXICO: PREMIO ABC

Impulsado por la organización “Mexicanos Primero”, el premio ABC es una iniciativa destinada a reconocer a los maestros que se destacan en su labor profesional, que demuestran la voluntad de seguir formándose, y que logran un impacto positivo en el aprendizaje de sus alumnos y en su comunidad.

El premio está dirigido a maestros, directores y asesores técnico-pedagógicos de escuelas públicas (preescolar, primaria y secundaria) de educación básica en todo el país, que a su vez compiten en tres categorías diferenciadas. Para participar se requiere contar con al menos cinco años de servicio ininterrumpido con el 95% de asistencia como mínimo, tener al menos un título de licenciatura, estar

certificado en los Exámenes Nacionales de Actualización para Maestros en Servicio (ENAMS) según lo que corresponde a cada categoría³², contar imprescindiblemente con tres cursos de actualización de al menos 20 horas en los últimos 5 años, y presentar evidencia de un proyecto pedagógico innovador que el postulante haya desarrollado exitosamente en su comunidad.

La iniciativa premia a los ganadores en un evento especial. Además, brinda una estadía en la Ciudad de México con gastos pagados para el ganador y un acompañante, una obra de arte, una beca para participar en un diplomado sobre liderazgo y calidad de competencias directivas y docentes, una computadora personal donada por el Programa Bécalos y una biblioteca educativa personal.

El premio tiene 10 ganadores por año (6 maestros, 2 directores y 2 asesores técnico-pedagógicos) que surgen de la evaluación de un jurado en base a 10 criterios: el dominio de la materia que se enseña, la certificación periódica, la responsabilidad profesional, la motivación en sus alumnos, la innovación de proyectos, la promoción de los valores cívicos y éticos, el compromiso con la comunidad escolar, el fomento de la participación social, el impacto en el aprendizaje de los alumnos y el compromiso con el derecho a la educación.

El premio tiene 10 ganadores por año (6 maestros, 2 directores y 2 asesores técnico-pedagógicos) que surgen de la evaluación de un jurado en base a 10 criterios.

IV. LOS PREMIOS EN CLAVE COMPARADA

Un breve análisis comparado de las distintas experiencias presentadas revela que, aunque existen algunas diferencias en las metodologías de selección y evaluación de los candidatos, las iniciativas comparten el objetivo de reconocer y valorizar a los docentes más efectivos. Con fines comparativos, se tomaron en cuenta diferentes dimensiones, como los objetivos que se plantean, los criterios de evaluación y selección aplicados, las categorías y modalidades de postulación que se establecen, los premios ofrecidos, el volumen de postulaciones que reciben, el impacto mediático y la articulación entre actores que tiene lugar para su puesta en marcha.

1. Objetivos y destinatarios

Los objetivos de los premios al docente en América Latina expresan el interés por dos grandes cuestiones estrechamente vinculadas, a saber:

- Jerarquizar socialmente la figura del maestro a través de la realización de un evento que premie a los docentes más efectivos.
- Identificar y difundir experiencias exitosas de trabajo docente. (Cuadro 1)

En algunos países, la posibilidad de presentarse a la convocatoria se encuentra abierta únicamente a docentes que trabajan en el sector público (México y Perú), mientras que en otros pueden participar docentes tanto del sector público como del privado (Brasil, Colombia, Guatemala). En algunos casos se elige solo docentes de educación básica, mientras que en otros se incluye también a profesores de nivel secundario. En todos los casos se plantea como requisito que el docente esté llevando a cabo un proyecto o una estrategia innovadora para la enseñanza y, en varios de ellos, se requiere que esta metodología tenga ya un tiempo considerable de implementación.

32) Para maestros, directivos y asesores técnico pedagógicos de nivel preescolar se requiere haber presentado 2 ENAMS con calificación superior a 85 puntos (en cada uno), para maestros, directivos y asesores técnico-pedagógicos de nivel primario y secundario se requiere haber presentado 5 ENAMS con calificación superior a 85 puntos (en cada uno).

Cuadro 1. **Objetivos y destinatarios de premiación a la docencia en América Latina**

Premios	Principales objetivos	Destinatarios
Maestro que deja Huella (Perú)	Identificar, realzar y divulgar el ejercicio trascendente de la labor educativa de docentes que dejan una marca positiva en sus alumnos.	Profesores, directivos o docentes de aula en educación básica que desarrollan propuestas innovadoras para el trabajo con sus alumnos.
Maestro 100 Puntos (Guatemala)	Reconocer las buenas prácticas en el aula e identificar los proyectos innovadores de los mejores maestros o maestras del país.	Maestros de educación básica con buenas prácticas en el aula.
Educador Nota 10 (Brasil)	Reconocer el trabajo de profesores de todo el país que realizan proyectos innovadores en sus escuelas.	Maestros de educación básica con proyectos de aula exitosos que tengan por lo menos un año de implementación y resultados visibles.
Compartir al Maestro (Colombia)	Rendir un homenaje a los maestros sobresalientes del país, promover una valoración social más justa de la profesión docente y apoyar y promover la profesionalización de la docencia.	Maestros de primaria y secundaria con experiencias educativas relevantes debidamente evaluadas.
ABC (México)	Reconocer en todo el país a los maestros que se destacan en su labor profesional, que tienen la iniciativa de seguir formándose y que logran un impacto positivo en el aprendizaje de sus alumnos y en su comunidad.	Maestros, directores y asesores técnico pedagógicos de escuelas públicas (preescolar, primaria y secundaria) de educación básica.

Fuente: Elaboración propia.

2. Criterios de evaluación

Las iniciativas presentan algunos matices en cuanto a los criterios que utilizan para seleccionar a sus ganadores. De las cinco iniciativas revisadas, cuatro asignan a los proyectos o experiencias concretas de enseñanza realizadas por los candidatos un lugar preponderante en la evaluación. En algunos casos, este criterio se complementa con otros elementos como formación, calidad individual, etc. En general, las iniciativas contemplan la posibilidad de visitar a los candidatos en el terreno, aunque en la mayor parte de ellas dicha instancia se aplica exclusivamente a los docentes finalistas o que ya han superado un proceso de preselección. A esto se agrega que cuatro de los cinco casos analizados incorporan una instancia de presentación con un jurado. (Cuadro 2)

3. Categorías y modo de postulación

En todos los casos, las experiencias han ido desarrollando subcategorías de premiación. Un criterio utilizado con frecuencia para el diseño de estas categorías es el nivel de enseñanza (por ejemplo, docentes de preescolar, primaria, secundaria, etc.). Pero también existen categorías específicas, que refieren a campos de conocimiento o asignaturas, o que se vinculan con capacidades personales de los candidatos. Entre ellas, corresponde destacar las categorías de “identidad y diversidad cultural” (Maestro 100 puntos), o los premios a directores o gestores escolares (Premio Educador Nota 10). (Cuadro 3)

Parece importante mencionar además que, con excepción del premio “Maestro que deja huella” (donde la postulación puede ser realizada por cualquier persona), todas las iniciativas establecen que son los propios docentes quienes deben postularse, lo que generalmente se concreta enviando un formulario por escrito.

Cuadro 2. Selección de ganadores en la premiación a la docencia en América Latina

Premios	Criterios de selección	Se visita a los docentes finalistas en terreno	Existe instancia de presentación al jurado
Maestro que deja Huella (Perú)	Claridad de presentación de la experiencia, posibilidad de definir lo que aprendieron los alumnos Trascendencia de la experiencia Posibilidad de réplica Posibilidad de validación Opinión de colegas sobre la experiencia planteada Opinión de estudiantes sobre la experiencia planteada Opinión de padres de familia y otros integrantes de la comunidad educativa sobre la experiencia Opiniones de los anteriormente nombrados sobre el comportamiento y calidad personal del candidato	Sí	Sí
Maestro 100 Puntos (Guatemala)	Formación y capacitación - nivel de formación inicial - cursos de actualización - lectura y hábito de autoformación - uso de tecnología Descripción del proyecto educativo - Innovador - Creativo - Replicable - Evaluable - Uso de recursos - Participación del niño Eficacia-impacto en el aprendizaje Cualidades personales - Valores - Promueve participación de padres - Colabora con la comunidad - Promueve la participación activa de niñas y niños	Sí	Sí
Educador Nota 10 (Brasil)	Adecuación didáctica y claridad entre lo que se pretendía enseñar y el desarrollo del proyecto Aprendizajes alcanzados Pertinencia del contenido en relación al currículo escolar Adecuación a la edad y contexto de los alumnos	No	Sí
Compartir al Maestro (Colombia)	Conocimiento disciplinar y didáctico Visión Método reflexivo y sistemático Interacción con el entorno	Sí	Sí
ABC (México)	Dominio de la materia que se enseña Certificación periódica Responsabilidad profesional Motivación en los alumnos Innovación de proyectos Promoción de los valores cívicos y éticos Compromiso con la comunidad escolar Fomento de la participación social Impacto en el aprendizaje de los alumnos Compromiso con el derecho a la educación	No	No

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3. Áreas, procedimientos y tipo premiación a la docencia en América Latina

Premios	Áreas	Procedimiento de nominación	Tipo de nominación
Maestro que deja Huella (Perú)		Por el mismo maestro que se nomina o por un tercero (familiares, padres de familia o docentes compañeros de trabajo) que conozca directamente de la labor del maestro y cuente con todos los datos necesarios para la inscripción	Individual
Maestro 100 Puntos (Guatemala)	Desarrollo de procesos cognitivos y pensamiento crítico, matemática, lenguaje, lectura, ciencias sociales, música, arte Identidad y diversidad cultural Desarrollo de liderazgo Desarrollo de emprendedores	Autopostulación (formulario de aplicación)	Individual
Educador Nota 10 (Brasil)	“Prêmio Gestor 10” (para directores y coordinadores pedagógicos)	Autopostulación (formulario de aplicación)	Individual
Compartir al Maestro (Colombia)	No establece postulaciones diferenciales, pero cada año introduce categorías específicas de premiación “adicional” dentro de los maestros	Autopostulación (formulario de aplicación)	Individual
ABC (México)	Maestros, directores y asesores técnico-pedagógicos	Autopostulación (formulario de aplicación y entrevista escrita)	Individual

Fuente: Elaboración propia.

4. Tipo de premios

En relación a los premios que se otorgan, la mayoría de las iniciativas entregan dinero en efectivo a los docentes o a los centros en que trabajan.

Tres de las cinco experiencias revisadas entregan material didáctico (a los docentes o a sus centros), computadoras (a los docentes), dos incluyen viajes para los docentes, dos ofrecen becas de estudio en los propios países, y dos entregan otros bienes materiales, como obras de arte, automóviles, etc.

Cuadro 4. Tipo de premios otorgados en la premiación a la docencia en América Latina

Premios	Dinero en efectivo		Materiales didácticos		Computadoras, software		Viajes	Becas de estudio		Otros bienes materiales	
	D	C	D	C	D	C		P	E	D	C
Maestro que deja Huella (Perú)											
Maestro 100 Puntos (Guatemala)											
Educador Nota 10 (Brasil)											
Compartir al Maestro (Colombia)											
ABC (México)											

Fuente: Elaboración propia.

Notas: D (docente), C (centro), P (país), E (exterior)

5. Cantidad de postulaciones

El análisis de la información de sobre postulaciones revela que, en el año 2008, aproximadamente 8.100 docentes postularon a estas iniciativas de premiación. Como puede observarse, la evolución de las postulaciones es bastante variable de un país a otro.

Cuadro 5. **Cantidad de postulaciones a premios en América Latina entre años 2005 y 2008**

Premios	2005	2006	2007	2008
Maestro que deja Huella (Perú)	--	--	1.232	1.611
Maestro 100 Puntos (Guatemala)		330	166	110
Educador Nota 10 (Brasil)				4.867
Compartir al Maestro (Colombia)	1.410	1.097	946	1.341
ABC (México)	--	--	--	92

Fuente: Elaboración propia.

6. Impacto mediático

El impacto mediático de estas iniciativas en los países analizados, bastante considerable, se resume en el Cuadro 6:

Cuadro 6. **Impacto en medios de comunicación sobre premios en América Latina**

Premios	Cobertura en prensa	Cobertura televisiva
Maestro que deja Huella (Perú)	Gestión El Comercio Stakeholders PE	
Maestro 100 Puntos (Guatemala)	El Periódico GT Prensa Libre Siglo XXI	
Educador Nota 10 (Brasil)	Folha de Sao Paulo Revista Nova Escola	Sí – Ceremonia televisada
Compartir al Maestro (Colombia)	El Tiempo Noticias ABC La República	Sí – Ceremonia televisada
ABC (México)	Reforma El Economista El Norte	

Fuente: Elaboración propia.

7. Instituciones promotoras y alianzas

Aunque impulsados principalmente por una sola institución, las iniciativas de premiación analizadas suelen asentarse en articulaciones y alianzas con otras instituciones. Como surge del Cuadro 7, dos de las cinco iniciativas son promovidas por empresas o grupos de empresarios, mientras que las restantes 3 son promovidas por fundaciones.

Es común que las autoridades educativas apoyen explícitamente las iniciativas y también es frecuente la construcción de alianzas con empresas (generalmente vinculadas al financiamiento de los premios), universidades, organismos internacionales y medios de comunicación.

Cuadro 7. **Instituciones y alianzas para premiar la docencia en AL**

Premios	Tipo de institución promotora	Apoyo Ministerio Educación o autoridades educativas	Alianzas fundaciones y org. sociedad civil	Alianzas empresas	Alianzas Universidad Instituciones formadoras	Alianzas Organismo Internacional	Alianzas medios comunicación
Maestro que deja Huella (Perú)	Empresa			Sí	No	No	No
Maestro 100 Puntos (Guatemala)	Grupo de empresarios	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Educador Nota 10 (Brasil)	Fundación	Sí					Sí
Compartir al Maestro (Colombia)	Fundación	Sí	Sí	Sí		Sí	
ABC (México)	Fundación		Sí				

Fuente: Elaboración propia.

V. REFLEXIONES PARA LAS POLÍTICAS DOCENTES

En los últimos años la sociedad hace una crítica generalizada del sistema de enseñanza. Los medios de comunicación suelen transmitir una imagen negativa de la realidad de la enseñanza y de la actuación de los profesores. Y esa idea de que la sociedad no valora suficientemente –y eventualmente subestima– a los maestros, ha sido un tema del que se han ocupado diversos autores.

Esteve (2001) afirma que son frecuentes las estadísticas de fracaso escolar, situaciones de violencia física en las aulas, despidos y juicios contra los profesores acusados ante las más variadas jurisdicciones, exceso de vacaciones, deficiencias de todo tipo en los servicios educativos y un reproche generalizado en el sentido de no responder a las cambiantes demandas sociales. Esto lleva al autor a afirmar que, “paradójicamente, el profesor ha sufrido las consecuencias más negativas de los éxitos obtenidos por el sistema escolar en los últimos veinte años, perdiendo el respeto y el apoyo social que constituían su retribución social más gratificante” (p. 110).

La investigación reciente muestra, además, que si bien la remuneración y los incentivos monetarios constituyen factores importantes en la determinación de los *status* profesionales, las motivaciones de los maestros y profesores para ingresar y permanecer en la docencia reciben, también, una fuerte influencia de reconocimientos no monetarios.

Es en este contexto donde los premios cobran especial relevancia, especialmente si se enmarcan en las relaciones existentes entre “calidad de vida” (o bienestar) y los incentivos no monetarios que apuntan a elevar el **prestigio** y la **reputación** social tanto de los docentes como del conjunto de la profesión. En este sentido, y aunque la evidencia sobre sus efectos es todavía incipiente y limitada, se instalan como un instrumento interesante y complementario a otras políticas que apuestan a mejorar el reclutamiento, la retención y, en última instancia, la efectividad del desempeño de los docentes.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Adams, C. (2002) *Transforming Teacher status: the future of the teaching profession* Keynote address at one-day conference. <http://www.gtce.org.uk/news/ippr.asp>
- Andrews, H. (2006) *Awards and Recognition for Exceptional Teachers: K-12 and Community College Programs in the USA, Canada and Other Countries*. Ottawa, IL: Matilda Press,
- Braslavsky, C. (2002). *Teacher education and the demands of curricular change*. New York: American association of colleges for teacher education.
- Cameron, M. (2003). *Teacher Status Project: Stage 1 Research: Identifying teacher status, its impact and recent teacher status initiatives*. Working paper prepared for the New Zealand Teachers Council and the New Zealand Ministry of Education. En: <http://www.minedu.govt.nz/index.cfm?layout=document&documentid=8637&data=>
- Coxon, A.P.M., Davies, P.M. and Jones, C.L. (1986) *Images of Social Stratification: Occupational Structures and Class*. London: Sage.
- Cross, P (2001) "Leading-Edge Efforts To Improve Teaching and Learning: The Hesburgh Awards". *Change*, v33 n4 p30-37 Jul-Aug.
- Darling-Hammond, Linda, and Gary Sykes (2003) "Wanted: A National Teacher Supply Policy for Education: The Right Way to Meet the 'Highly Qualified' Teacher Challenge". *Educational Policy Analysis Archives* 11, N° 33, en <http://epaa.asu.edu/epaa/v11n33/>
- Department of Education, Science and Training (2002) *An ethic of care: effective programmes for beginning teachers*. En: http://www.dest.gov.au/sectors/school_education/publications_resources/summaries_brochures/an_ethic_of_care.htm
- Fernández Pérez, M. (1995). *La profesionalización del docente. Perfeccionamiento, investigación en el aula, análisis de la práctica*. Madrid: Siglo XXI.
- Gauthier, Clermont (2006) "La política sobre formación inicial de docentes en Québec", en *Revista de Educación*, 340. Mayo-agosto 2006, pp. 165-185.
- GTD-PREAL (2005) El caso de Australia. Boletín N° 11 del GTD-PREAL. En: http://www.preal.org/Biblioteca.asp?Id_Carpeta=146&Camino=315|GRUPOS%20DE%20TRABAJO/83|Profesión%20Docente/146|Boletín%20virtual
- GTD-PREAL (2005b) Gestión de la formación docente: el caso de Inglaterra. Boletín N°12 del GTD-PREAL. Noviembre. En: http://www.preal.org/Biblioteca.asp?Id_Carpeta=146&Camino=315|GRUPOS%20DE%20TRABAJO/83|Profesión%20Docente/146|Boletín%20virtual
- GTD-PREAL (2006) Estándares para la buena docencia: el caso de Australia. Boletín N°20 del GTD-PREAL. Setiembre. En: http://www.preal.org/Biblioteca.asp?Id_Carpeta=146&Camino=315|GRUPOS%20DE%20TRABAJO/83|Profesión%20Docente/146|Boletín%20virtual
- GTD-PREAL (2006b) Doce competencias para la formación docente: el caso de Québec, Canadá. Boletín N°22 del GTD-PREAL. Noviembre. En: http://www.preal.org/Biblioteca.asp?Id_Carpeta=146&Camino=315|GRUPOS%20DE%20TRABAJO/83|Profesión%20Docente/146|Boletín%20virtual
- GTD-PREAL (2007) El reclutamiento de docentes talentosos en los Estados Unidos. Boletín N° 27 del GTD-PREAL. Febrero. En: http://www.preal.org/Biblioteca.asp?Id_Carpeta=146&Camino=315|GRUPOS%20DE%20TRABAJO/83|Profesión%20Docente/146|Boletín%20virtual
- Hargreaves, L. Mark Cunningham, Anders Hansen, Donald McIntyre, Caroline Oliver y Tony Pell (2007) *The Status of Teachers and the Teaching Profession in England: Views from Inside and Outside the Profession*. Research Report No 831A. Department for Education and Skills. UK. <http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR755.pdf>
- Hoyle, E. (2001) 'Teaching: Prestige, Status and Esteem', *Educational Management and Administration*, 29 (2), 139-152.
- Hoyle, E. (1994) 'The Social Background of Teachers', *International Encyclopaedia of Education*. London: Pergamon.

- Hoyle, E. (1982). The professionalization of teachers: a paradox. *British Journal of Educational Studies* N° 30. London.
- Ingersoll, Richard M (2003). *Is There Really a Teacher Shortage?* Seattle: Center for the Study of Teaching and Policy at the University of Washington, en <http://depts.washington.edu/ctpmail/pdfs/shortage-ri-09-2003.pdf>
- Ingvarson L. y Kleinhenz E. (2006) "Estándares profesionales de práctica y su importancia para la enseñanza", en Revista de Educación, Ministerio de Educación y Ciencia, España. En: http://www.revistaeducacion.mec.es/re340/re340_11.pdf
- Ingvarson, L. (2002) ACER Policy Briefs Issue 1: "Development of a National Standards Framework for the Teaching Profession. An Issues paper prepared for the mceetya Taskforce on Teacher Quality and Educational Leadership". Camberwell, Australian Council for Educational Research. En: <http://www.acer.edu.au/publications/policybriefs/index.html>
- Kaltsounis, T. et., al (1985) "The Effects of Non-Salaried Incentives on Teacher Performance and Student Outcomes". Research report. Department of Education, Washington, DC. Washington Univ., Seattle. Coll. of Education. En: <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED263067>
- Malen, B. (1999) "On Rewards, Punishments, and Possibilities: Teacher Compensation as an Instrument for Education Reform". *Journal of Personnel Evaluation in Education*. Volume 12, Number 4 / enero.
- Menges, R. (1996) "Awards to Individuals". *New Directions for Teaching and Learning*, n 65 p3-9 Spr.
- National Competitiveness Council (2009) *Statement on Education and Training*. Dublin: NCC.
- Sanz Vallejo, C; Ortiz Gordo, E y Álvarez Prieto, J (2003) "Atraer, seleccionar, formar y retener profesorado de calidad en España Informe Temático de la OCDE". En: <http://www.oecd.org/dataoecd/54/28/17940910.pdf>
- The Teaching Comision (2006) *Teaching at Risk: Progress & Potholes* y The College Board (2006) *Teachers and the uncertain American future*.
- TTA (2003) "Qualifying to teach Professional Standards for Qualified Teacher Status and Requirements for Initial Teacher Training". Londres: TTA, en <http://www.tda.gov.uk/upload/resources/pdf/q/qualifying-to-teach.pdf>
- Seltzer, R y Roper-Nedd, R (2006) "Short on Confidence: Changes in Attitudes toward American Institutions and Occupations". *Public Opinion Pros*, Marzo. En: <http://www.publicopinionpros.com/features/2006/mar/seltzer.asp>
- OCDE (2005) *Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers - Final Report: Teachers Matter*. Paris: OCDE.
- OCDE (2003) "Attracting, developing and retaining effective teachers in the United Kingdom of Great Britain and northern Ireland. OECD country background report", en <http://www.oecd.org/dataoecd/62/25/2635748.pdf>
- OCDE-Commonwealth Government of Australia (2003) *Attracting, developing and retaining effective teachers. Australian country background report*. En: <http://www.oecd.org/dataoecd/63/50/3879121.pdf>
- Odden, A (2000a) 'New and better forms of teacher compensation are possible', *Phi Delta Kappan*, 81 (5), pp 361-66.
- OEI-SM (2008) "Las emociones y los valores del profesorado", en <http://www.oei.es/sm/col1.pdf>
- Tedesco, J.C. (1995) *El nuevo pacto educativo*. Madrid: Anaya.
- Tenti, E. (2005). *La condición docente: Datos para el análisis comparado: Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Buenos Aires: Siglo XXI
- Treiman, D.J. (1977) *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Wiley.
- Universidad de los Andes (2008) *Evaluación de impacto del Premio Compartir al Maestro*. Bogotá: Mimeo.
- Vaillant, D. (2009). *La identidad docente. La importancia del profesorado como persona*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Vaillant, D. (2004). Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates. Serie Documentos No 31, Diciembre (PREAL). En: www.preal.org

Vaillant D. y Rossel, C (2006) *Maestros en escuelas básicas de América Latina: hacia una radiografía de la profesión*. Santiago de Chile: PREAL. En: www.preal.org

Waddell, N. (2002) "Transforming teacher status". En: *Management in Education*; 16; 22.

VII. RECURSOS DE INTERÉS

1. Iniciativas de premiación a la docencia a nivel internacional

AUSTRALIA

Australian Government - National Awards for Quality Schooling

<http://www.qualityteaching.deewr.gov.au/naqs/>

<http://www.teachingaustralia.edu.au/ta/go/home/op/edit/pid/529>

Australian Scholarships Group (Fundación NEiTA)

<http://www.neita.com/>

The Australian College of Educators, NSW Branch, Quality Teaching Awards

http://www.austcolled.com.au/index.php?option=com_content&task=view&id=2172&Itemid=523

REINO UNIDO

Teaching awards

<http://www.teachingawards.com/>

CANADÁ

Ontario- Ministerio de Educación: Premier's Awards for Teaching Excellence

<http://www.edu.gov.on.ca/teachingawards/>

Ontario teaching federation

<http://www.teachingawards.ca/en/index.php?start=1>

Alberta

<http://education.alberta.ca/teachers/excellence.aspx>

ESTADOS UNIDOS

National Teachers Hall of Fame

<http://www.nthf.org/teacher.htm>

Illinois: Golden Apple http://www.goldenapple.org/pages/awards_and_recognition/2.php

Miliken Family Foundation - National Educator Awards

<http://www.mff.org/mea/mea.taf?page=faq>

The NEA Foundation Awards for Teaching Excellence <http://www.neafoundation.org/programs/teachexcel.htm>

Departamento de Educación - American Stars of Teaching <https://www.t2tweb.us/AmStar/About.asp>

Wal-Mart Teacher of the Year Awards <http://walmartstores.com/CommunityGiving/215.aspx?p=236>

Outstanding Young Educator Award Program <http://www.ascd.org/portal/site/ascd/menuitem.749fb3b35f>

b740a98d7ea23161a001ca/template.article?articleMgmtId=e87c3f4062520010VgnVCM1000003d01a8c0RCRD
Council of Chief State School Officers
http://www.ccsso.org/projects/National_Teacher_of_the_Year/

TimeWarner cable teacher of the year award <http://www.timewarnercable.com/corporate/aboutus/natlteachersawards.html>

ESPAÑA

Premio a la Acción Magistral
http://www.educasites.net/premios_a_docentes.htm

Fundación Milenio-Premios al docente
http://creivalladolid.centros.educa.jcyl.es/sitio/upload/CONVOCATORIA_DE_PREMIOS_milenio41.pdf

2. Vinculados a disciplinas

Ciencias
<http://www.nsta.org/about/awards.aspx>

Ciencias sociales
<http://www.socialstudies.org/awards/teaching>

3. Iniciativas de premiación a la docencia a en américa latina

Premio Maestro que deja Huella
<http://www.maestroquedejahuella.com.pe/>
<http://www.maestroquedejahuella.com.pe/diptico.pdf>

Premio Maestro 100 Puntos
<http://www.maestro100puntos.org.gt/maestro/>

Premio Educador Nota 10
<http://revistaescola.abril.com.br/premiovc/>

Premio Compartir al Maestro
http://www.fundacioncompartir.org/maestro/index_premio.htm

Premio ABC
<http://www.mexicanosprimero.org/>



El Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe es un proyecto conjunto del Diálogo Interamericano, con sede en Washington, y la Corporación de Investigaciones para el Desarrollo (CINDE), con sede en Santiago de Chile.

Desde su creación en 1995, el PREAL ha tenido como objetivo central contribuir a mejorar la calidad y equidad de la educación en la región mediante la promoción de debates informados sobre temas de política educacional y reforma educativa, la identificación y difusión de buenas prácticas y la evaluación y monitoreo del progreso educativo.

La ejecución de las actividades se realiza a través de Centros Asociados de Investigación y Políticas Públicas en diversos países de la región y comprenden la realización de estudios, la organización de debates y la promoción de diálogos públicos sobre temas de política educacional y reforma educativa.

Las actividades del PREAL son posibles gracias al apoyo de la United States Agency for International Development (USAID), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial, la International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA), GE Foundation, entre otras.



Inter-American Dialogue • 1211 Connecticut Ave. N.W. Suite 510
Washington, D.C. 20036 U.S.A. • Tel.: (202) 822-9002
Fax: (202)822-9553 • E-mail: iad@thedialogue.org
Internet: www.thedialogue.org & www.preal.org

CINDE • Santa Magdalena 75, Piso 10 • Oficina 1002 • Providencia
Santiago, Chile • Tel.: (56-2) 334-4302
Fax: (56-2) 334-4303 • E-mail: infopreal@preal.org
Internet: www.preal.org

