



**Espacios de aprendizaje en el ámbito universitario actual: oportunidades para el desarrollo de competencias e implementación de buenas prácticas docentes innovadoras.**

**Ikasteko espazioak gaurko unibertsitate esparruan: gaitasunak garatzeko eta ikasteko praktika berritzaile hobeak garatzeko aukerak.**



Este libro recoge buenas prácticas académicas y de gestión implementadas por el profesorado de la  
Universidad de Deusto.

© Unidad de Innovación Docente. Universidad de Deusto, 2018  
Edita: Grupo de Comunicación Loyola-Bilbao

**ISBN: 978-84-271-4244-2**

**BUENAS PRÁCTICAS DE INNOVACIÓN Y CALIDAD**

**VIII Jornada Universitaria de Innovación y Calidad:**  
“Los espacios (físicos y virtuales) al servicio del aprendizaje”

**Formación dual en la Formación Inicial del Profesorado de Secundaria**

**Profesora: Zoe Martínez de la Hidalga de La Torriente**

**Tutores Empieza por Educar: Fabiola Fares Sade, Gorka Ruiz Santana y Leire Malda**



### DATOS GENERALES

**Nombre de la titulación y asignatura:** Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas. Facultad de Psicología y Educación. Universidad de Deusto

**Destinatarios:** Estudiantes de MFPS de la Universidad de Deusto pre-seleccionados por ExE.



### DESCRIPCIÓN, OBJETIVOS Y DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA PRÁCTICA INNOVADORA

La práctica a presentar en el marco de la VIII Jornada Universitaria de Innovación y Calidad de la Universidad de Deusto son los aprendizajes preliminares del “Proyecto Piloto K3 Erasmus + – Support for policy reform – Initiatives for Policy Innovation – Policy experimentation in school education sector, denominado “A New Way for New Talents in Teaching” (NEWTT en adelante) realizado en alianza entre el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, la Fundación Empieza por Educar (en adelante ExE) y la colaboración de las Universidades de Deusto y UPV/EHU.

El Piloto testea un modelo de selección de talento e inducción a la docencia que tiene como elemento central la implementación de un Practicum temprano, intensivo y extendido durante toda la implementación del Máster de Formación del Profesorado de Secundaria, además de una formación complementaria con foco en el desarrollo de competencia para el liderazgo en entornos desfavorecidos, implementada en ExE.

Las Universidades de Deusto y UPV/EHU, a través de sus programas de Máster de Formación del Profesorado han sido las pioneras al colaborar en este Piloto, el cual busca comprobar las siguientes hipótesis:

1. Las metodologías de reclutamiento, selección y capacitación inicial de las personas participantes del piloto generarán perfiles de docentes noveles con mayores aptitudes para la enseñanza que se podrán evidenciar en el desarrollo de conocimiento pedagógico y actitudes docentes claves para la enseñanza respecto de docentes noveles formados en las rutas tradicionales.
2. Los estudiantes de Máster de Formación de Profesorado de Secundaria (MFPS) que ingresen a través del piloto mejorarán progresivamente las competencias docentes reflejadas en el conocimiento pedagógico, las actitudes del profesorado y su capacidad de autoeficacia.
3. La competencia general de los estudiantes del MFPS del piloto (grupo experimental) se comparará positivamente con los de los docentes principiantes en los programas tradicionales (grupo control).
4. Al final del programa, la mayoría de los estudiantes de MFPS del piloto NEWTT estarán dispuestos a seguir enseñando o contribuyendo al impacto de las escuelas.

Pese a que se trata de una experiencia que involucra a instituciones de diversa índole, se enfocará la buena práctica desde la experiencia y perspectiva de la Universidad de Deusto exclusivamente.

## **OBJETIVOS DE LA BUENA PRÁCTICA**

1. Experimentar un modelo de formación del profesorado que forme talentos seleccionados basados en criterios competenciales.
2. Articular el MFPS con un proceso de Practicum temprano, intensivo y durante 2 años y simulando una experiencia de Máster dual.
3. Articular el MFPS con una formación y acompañamiento complementario, centrado en el desarrollo de competencias de liderazgo de los y las estudiantes, con foco de actuación en contextos educativos que atienden a población vulnerable o en riesgo de exclusión.

## **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

- **Estado de situación actual:**

Se trata de un piloto iniciado en el ciclo lectivo 2016/2017 y que está compuesto por 20 participantes matriculados en los MFPS de las Universidades de Deusto y UPV/EHU, desarrollando un modelo de Practicum temprano (desde el inicio del MFPS), intensivo y de larga duración (2 cursos académicos) en 10 centros públicos asignados por el Departamento de Educación.

Específicamente, la Universidad de Deusto cuenta con 10 participantes inscritos en el MFPS que, actualmente, se encuentran en el segundo año de implementación del piloto, en el que ya han cursado la totalidad de módulos genéricos y de especialización, encontrándose en la fase de elaboración del TFM, así como acreditando las horas de prácticas oficiales del programa de MFPS con la compañía y supervisión de un tutor/tutora de la Universidad.

De manera complementaria, ExE continúa el acompañamiento individualizado y transversal de los dos años con la figura de un tutor/tutora, además de sesiones

formativas complementarias al MFPS de carácter práctico y con foco en el desarrollo de competencias.

- **Metodología general:**

La metodología de trabajo llevada a cabo durante este piloto ha sido:

1. Reclutamiento proactivo y selección rigurosa de talentos interesados en desarrollarse en la docencia, a cargo de ExE.
2. Asignación de las personas seleccionadas en centros públicos que atienden a población vulnerable o en riesgo de exclusión, a cargo del Departamento de Educación.
3. Formación docente implementada por la Universidad de Deusto en el marco del MFPS.
4. Formación complementaria en competencias y liderazgo, implementada por ExE.
5. Aprendizaje profesional basado en la práctica a través de un Practicum inicial, intensivo y extendido durante la duración del MFPS (2 cursos académicos).
6. Acompañamiento personalizado del estudiante en los centros de prácticas a cargo de la Universidad y de ExE.

A continuación, se detallan las distintas fases de trabajo llevadas a cabo en este piloto:

### 1. Reclutamiento proactivo y selección rigurosa:

La búsqueda de candidatos y candidatas estuvo a cargo de ExE y contó con la colaboración de la Universidad de Deusto. Se utilizaron dos criterios de selección; el primero, llevado a cabo por ExE, basado en un modelo de competencias. El segundo, llevado a cabo por la Universidad de Deusto con sus propios criterios de admisión al MFPS.

A continuación, se describe el proceso de selección:

Componentes del proceso de selección	Nº de aplicantes en 2016	Nº de participantes aceptados	Nº de participantes matriculados en Deusto
3 rondas de selección, cada una de 2 meses de duración: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitudes online</li> <li>• Entrevista telefónica</li> <li>• Mini-clase</li> <li>• Análisis de casos individuales</li> <li>• Juego de roles</li> <li>• Prueba analítica</li> <li>• Entrevista personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 400 en Euskadi</li> <li>• 2.710 en las 3 sedes: Euskadi, Cataluña y Madrid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 en Euskadi</li> <li>• 68 en las sedes Euskadi, Cataluña y Madrid.</li> </ul>	10

### 2. Selección y asignación de centros

A través del Departamento de Educación se identificaron 10 centros públicos que cumplieran dos requisitos básicos para poder participar en el piloto:

- Centros que atienden a población vulnerable o en riesgo de exclusión.
- Centros que voluntariamente aceptaran participar en el piloto y garantizaran los espacios para el desarrollo del Practicum.

Los centros en los que se asignaron las 10 personas matriculadas en Deusto fueron:

- IES Artabe - Bilbao (1)
- IES Soloarte - Basauri (1)
- IES Antonio Trueba - Barakaldo (1)
- IES Astrabudua - Erandio (2)
- IES Bidebieta - Donostia (2)
- IES Oriarte - Lasarte (1)
- IES Hirubide - Irún (2)

### **3. Formación docente implementada por las universidades y complementada por la formación de ExE**

- Formación en el MFPS Universidad de Deusto

El MFPS se cursa con normalidad durante un periodo de dos años. El programa tendrá una duración de dos años, durante los cuales los participantes deberán realizar los 60 ECTS del MFPS. Dentro de los 60 ECTS, los estudiantes realizarán su TFM (8 ECTS) y el Practicum (10 ECTS). En este tiempo contarán con el apoyo del tutor de Practicum y TFM del Máster, al igual que cualquier otro estudiante.

- Formación y apoyo complementario de ExE:

La Fundación ExE complementará la formación de los participantes y realizará el seguimiento y el apoyo continuo de los mismos, contando para ello con la figura de un tutor/mentor de la Fundación que, en coordinación del tutor de la universidad, acompañará a los estudiantes en su desarrollo durante los dos años.

A continuación se detallan algunas de las actividades y sesiones formativas complementarias al MFPS lideradas por ExE:

- Semana de orientación en septiembre 2016 cuyo enfoque fue potenciar el desarrollo de competencias profesionales y de liderazgo para el desarrollo de proyectos.
- Sesiones formativas centradas en mejorar las competencias y habilidades docentes, compartir mejores prácticas y conocer métodos innovadores de una manera práctica y de aplicación inmediata.
- Apoyo individualizado de un tutor-coach para la reflexión continua sobre la práctica en los centros y la evaluación de competencias profesionales de los estudiantes.
- Talleres y seminarios impartidos por expertos de diferentes ámbitos (educativo, social, emprendimiento).
- Aprendizaje entre pares a través de Círculos de Aprendizaje, laboratorios temáticos y de nuestra comunidad virtual.
- Visita a centros de alto desempeño o buenas prácticas educativas, en las que aprender de otros contextos escolares reconocidos por destacar en buenas prácticas pedagógicas.
- Prácticas de verano internacionales durante los meses de junio/julio 2017, en las que los estudiantes vivieron experiencias educativas en contextos nacionales e internacionales en espacios formales y no formales.
- Espacio para desarrollar proyectos de impacto social y educativo con el apoyo de ExE y de mentores especializados, en los centros, así como en otros entornos.

### **4. Aprendizaje profesional basado en la práctica a través de un Practicum inicial, intensivo y extendido durante la duración del MFP (2 cursos escolares)**

- Modelo de residencia: Practicum temprano, intensivo y extendido

Las prácticas llevadas a cabo por el alumnado de Deusto, tuvieron una dedicación semanal de 15 horas en el primer año, y de 18 horas, en el segundo.

Las acciones que se están llevando a cabo en el marco de la dedicación en los centros son:

- Acompañamiento a docentes de asignaturas afines a su ámbito disciplinar. En este acompañamiento los/las participantes dan clases de manera progresiva, en un rol de co-docente y bajo la responsabilidad de los/las docentes titulares.
- Acompañamiento a docentes de asignaturas no afines a su ámbito disciplinar.
- Apoyo y liderazgo de proyectos pedagógicos en el centro.
- Apoyo de iniciativas de distinto tipo en el centro.

Durante el primer año, los/las participantes del piloto, han dado apoyo a un rango de 1 a 5 cursos por centro y acompañado a un rango de 1 a 5 docentes.

La versatilidad del rol de los/las participantes les ha permitido desarrollar diversas competencias profesionales y adquirir mayor comprensión del sistema escolar. Asimismo, esto ha permitido la posibilidad de crear y desarrollar proyectos a nivel centro y con impacto en el alumnado, claustro docente, familias y comunidad.

#### **5. Acompañamiento personalizado del estudiante en los centros de prácticas a cargo de la Universidad y de ExE.**

- Observación de clases de un tutor/a, observación entre pares y reflexión sobre la práctica educativa como metodología válida para habilitar aprendizajes basados en competencias y en la experiencia.
- Evaluación continua y formativa de las competencias y actitudes profesionales del estudiante: Consciencia de fortalezas y áreas de mejoras. Este ejercicio promueve una formación más certera y con mayor impacto en el corto plazo del/la estudiante en prácticas.
- Sesiones de aprendizaje entre pares y círculos de aprendizaje como estrategia de formación continua de los equipos docentes en los centros que reciben a los practicantes.

#### **CRONOGRAMA:**

- Reclutamiento y selección: Enero a junio de 2016
- Practicum en centros: septiembre 2016 a junio 2018
- MFPS: septiembre 2016 a junio 2018
- Finalización formación y acompañamiento ExE: 30 junio



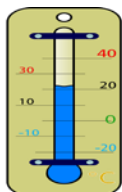
#### **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES**

Los profesionales implicados en esta Buena Práctica han sido muchos y de los diferentes ámbitos:

1. MFPS de la UD: Todos los profesionales que forman parte del Máster, el profesorado de las materias genéricas, el profesorado de las materias de las especialidades (Idioma Moderno; Formación y Orientación Laboral y Científico-

Tecnológica) que están cursado los estudiantes participantes en este programa, los tutores y tutoras del Practicum y del TFM, la dirección del máster y apoyo administrativo del mismo.

2. Administración educativa: Algunos profesionales del Departamento de Educación del Gobierno Vasco como la Dirección de Universidades, la Dirección de Centros Escolares, en colaboración de sus equipos técnicos.
3. ExE: Todo el equipo de la sede de Euskadi involucrando a la Dirección de la Sede, Directora Ejecutiva, equipo de selección, de tutores y formadores, y equipo de gestión del proyecto NEWTT.



## REFLEXIÓN Y VALORACIÓN

### Evaluación de la Buena Práctica y lecciones aprendidas

#### 1. Experiencia de articulación Universidad/Centros con potencial de Orientación dual: prácticas tempranas, intensivas y de larga duración.

Con la finalidad de compatibilizar el programa formativo del MFPS y la práctica en los centros durante los dos años, el MFPS de la Universidad ajustó la duración de su programa distribuyendo las asignaturas durante el período de dos años, pero sin modificar el currículum, sus objetivos de aprendizaje, su secuencia, criterios de presencialidad y/o estrategias de evaluación.

Las prácticas extendidas de 15 horas en el primer año y de 18 en el segundo, fueron reconocidas por la Universidad como prácticas de carácter 'voluntario', ya que exceden el número de horas contempladas en el programa del MFPS.

A partir de los aprendizajes de la implementación del piloto y siguiendo como eje la posibilidad de articular un MFPS con orientación dual, se proponen las siguientes ideas:

- Extensión de la práctica durante toda la duración del MFPS. Inicio durante el primer trimestre del curso escolar y finalización con TFM. Esta estructura es compatible con un modelo de MFPS de uno o dos años indistintamente.
- Articulación de los módulos teóricos del MFPS con objetivos de práctica progresivos en los centros educativos.
- Permanencia en un mismo centro durante la totalidad de la duración de la práctica. Este elemento es altamente valorado por los equipos directivos de los centros en los que se implementa el piloto. Valoran que la adquisición de conocimiento del medio e implicación de la persona en prácticas es clave para que la experiencia sea beneficiosa para el centro, así como para el/la estudiante en prácticas.
- Asegurar un número de horas de dedicación en el centro y en la universidad que sea compatible.
- Definición de tareas orientadas al desarrollo de competencias docentes, alineadas con el currículum del MFPS.
- Universidad y ExE ofrecen apoyo a los centros de prácticas para especializarlos como centros de prácticas.

## 2. Sistema de acompañamiento

El piloto NEWTT contempla en su modelo de inducción a la docencia el rol de un tutor/a que acompaña el proceso formativo del alumnado en prácticas. Este rol y acompañamiento ha sido clave para potenciar las experiencias de aprendizaje que las personas participantes del piloto tienen sobre la práctica cotidiana en los centros. El acompañamiento es mensual y está compuesto de una serie de procedimientos que hace al estudiante consciente de sus necesidades de mejora para su desarrollo personal y profesional, así como de los pasos concretos para lograr esos aprendizajes y así obtener el impacto deseado en el alumnado. Para el caso particular de esta experiencia, este rol ha sido desempeñado por equipo de ExE, que tiene experiencia basada en prácticas internacionales que han sido contextualizadas localmente.

Entre los procedimientos básicos que se llevan a cabo en este acompañamiento destacan: feedback de planificaciones de clases y proyectos, observación de clase, reflexión sobre las clases impartidas, feedback continuo, implementación de sesiones formativas, liderazgo de sesiones de aprendizaje entre pares y círculos de aprendizaje.

Sin embargo, el piloto no ha incluido la figura de un mentor/a perteneciente al centro en el que se realizan las prácticas. Únicamente se ha identificado la figura de “docente titular” como aquella persona que recibe al practicante en su aula, pero sin un rol activo, lo que potencialmente puede ser un área de mejora, si se orientan los aprendizajes de este piloto a establecer un MFPS de orientación dual, y se tiende a la especialización de los centros de prácticas.

En este sentido, algunos aprendizajes de la implementación tienen relación con la necesidad de definir roles y acciones para la implantación del Practicum:

- Tutor/Mentor en el centro. Centros que se especializan progresivamente para la formación de estudiantes. Facilitan su acogida e integración en el centro, diseñan el plan de trabajo para generar los espacios de práctica para su desempeño y autonomía a través de las clases y proyectos de centro, y realiza la co-evaluación del Practicum.
- Tutor de la Universidad. Rol transversal que desde el inicio del programa de MFPS realiza un seguimiento del desarrollo del participante (visión global) y co-evaluación del Practicum. Acreditar la práctica en base al desarrollo de competencias docentes y el cumplimiento de los objetivos de la práctica.
- Tutor ExE que acompaña al participante en su desarrollo competencial a través de la observación en aula, reflexión y feedback continuo, organización de sesiones entre pares y círculos de aprendizaje.
- Articulación de acciones conjuntas entre tutores/as de la Universidad, ExE y docentes titulares en los centros.

## 3. Organización de la práctica: desarrollo progresivo de los y las estudiantes en prácticas.

Las oportunidades de desarrollo de competencias durante la práctica tienen que complejizarse progresivamente a medida que se van consolidando. Para ello, será esencial contar con planes de trabajo que apunten deliberadamente a hacer visibles estas competencias y su desarrollo.

Para que esto sea posible, es necesario:

- Definir el rol del estudiante a través de un plan de desarrollo que asegure que las acciones llevadas a cabo en el centro contribuyan a la adquisición de

competencias para la docencia. Este plan de desarrollo debe ser conocido por todas las personas implicadas en el proceso (Universidad, estudiante en prácticas y centros).

- La experiencia de los y las practicantes en el centro implique horas de diseño e implementación de clases, así como de liderazgo o apoyo de proyectos educativos del centro.
- Alinear el curriculum del MFPS (módulos genéricos y específicos) con la experiencia práctica en el centro.
- Creación y seguimiento de planes de trabajo en el centro alineados con la estructura curricular del MFPS.
- Presencia del rol de tutor/a en la Universidad de manera transversal en el seguimiento de las prácticas.
- Sistema de seguimiento y evaluación continua para acreditar las prácticas. Se evaluará al inicio, desarrollo y en la culminación de las prácticas.

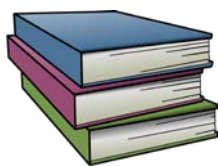
#### **4. Mecanismos de coordinación**

Para asegurar que la experiencia tenga beneficios para los diferentes actores que participan de ella es esencial que exista una coordinación multinivel, es decir, una coordinación entre Universidades, Departamento de Educación, Centros Educativos y ExE. Uno de los elementos clave del piloto ha sido la designación de centros de parte del Departamento de Educación para habilitar las prácticas de los participantes. Los centros educativos aceptaron voluntariamente la posibilidad de albergar esta experiencia.

Un indicador de éxito de la coordinación multinivel y de los beneficios de este modelo es que el 100% de los centros participantes se ha mantenido en el piloto, valorando altamente la experiencia y expresando su interés en repetir una iniciativa de este tipo. Cabe destacar que la elección de los centros fue guiada por un criterio clave para las organizaciones de la red internacional que componen el pilotaje: centros que trabajan en contextos de vulnerabilidad social o en riesgo de la misma. La organización de una red de centros formadores genera un efecto muy positivo en los centros educativos, especialmente situados en entornos de vulnerabilidad social, debido a que los significa y además les ayuda el hecho de tener practicantes.

Propuestas:

- Coordinación entre Universidades, Departamento de Educación y Centros Educativos. Definición de qué se espera de cada entidad.
- Definir una estrategia de ingreso al centro coordinada. Esto implica el acuerdo y conocimiento de la inspección escolar, la presentación tutores y la definición del plan de trabajo del estudiante.
- Convocatoria inicial voluntaria para ser parte de una red de centros formadores.
- Identificación de centros formadores y especialización progresiva de los mismos. Es necesario construir precedentes.
- Definición de roles: tutores centros y tutores universidad
- Definición del sistema de evaluación y acreditación de la práctica.
- Articulación de los módulos genéricos y específicos del MFPS con las actividades del estudiante en los centros.



## REFERENCIAS

### **Marco conceptual y Referencias bibliográficas que apoyan esta buena práctica**

Los resultados de las evaluaciones de los estudiantes en PISA, TIMSS y PIRLS, han llevado a un examen exhaustivo de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje en las escuelas y de las medidas para aumentar la eficacia escolar. En la búsqueda de diferentes opciones para mejorar la educación, la capacitación, el desarrollo de docentes y la inducción al docente (Ingersoll & Strong, 2011), demuestran ser puntos de partida prometedores.

En la última década, se han realizado numerosos estudios que examinan la efectividad de los programas de formación docente existentes. La investigación sobre este tema ha sido más intensa en los Estados Unidos, pero en los últimos años las investigaciones en Europa van en aumento.

El marco teórico y conceptual en el que se apoya esta práctica sobre la profesionalización docente parte de la suposición subyacente de que los programas de formación docente se correlacionan fuertemente con la competencia docente (Baumert & Kunter, 2006; Terhart, 2001). Además, los programas de formación docente en las universidades se consideran el elemento más importante para transmitir el conocimiento específico de la profesión (Cochran-Smith & Zeichner, 2005; Terhart, 2006). Sin embargo, en varios países, los programas tradicionales de capacitación docente no han podido cubrir todas las necesidades de la profesión docente. En consecuencia, la búsqueda de soluciones en varios países europeos ha llevado a que se reflexione en torno a posibles alternativas de formación inicial docente.

En varios estudios, se han comparado las vías tradicionales de acceso a la enseñanza con otras vías alternativas a fin de determinar qué componentes de la formación docente conducen a mejores resultados (Laczko-Kerr y Berliner, 2002; Hutchings et al., 2006; Kane et al., 2008; Boyd et al., 2009).

Boyd, Grossman, Lankford, Loeb y Wyckoff (2009) realizaron un estudio exhaustivo en el que recopilaban datos relativos a la preparación de los maestros de primer año y relacionaron las notas de las pruebas de sus respectivos alumnos en matemáticas e inglés. También recopilaban información detallada sobre los componentes de más de 30 programas formativos diferentes de preparación de docentes en la ciudad de Nueva York y compararon los datos con los resultados de rendimiento de los alumnos de los maestros de primer año. Al hacerlo, los investigadores pudieron analizar los efectos de varios componentes de la preparación del maestro en el rendimiento estudiantil. Descubrieron que algunos graduados de los programas formativos tuvieron un impacto significativamente mayor en el rendimiento estudiantil, y se detectó que aquellos programas que obtienen profesores más efectivos están caracterizados, entre otras cosas, por un mayor enfoque en la práctica experiencial, no sólo relativa a la planificación de lecciones o la evaluación de estudiantes, sino también a la instrucción directa en el aula.

## Referencias Bibliográficas

- Baumert, J. & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9, 469-520.
- Cochran-Smith, M., & Zeichner, K. M. (2005). *Studying Teacher Education: The Report of the AERA Panel on Research and Teacher Education*. Mahwah, NJ.
- Ingersoll, R.M., Strong, M. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research. *Review of Educational Research* 81: 201-233.
- Terhart, E. (2001). Lehrerbildung – quo vadis? *Zeitschrift für Pädagogik*, 47(4), 549-558.
- Terhart, E. (2006). Standards und Kompetenzen in der Lehrerbildung. In A.H. Hilligus & H.-D. Rinkens (Ed.), *Standards und Kompetenzen – neue Qualität in der Lehrerausbildung? Neue Ansätze und Erfahrungen in nationaler und internationaler Perspektive*. Münster: LIT-Verlag. 29- 42.
- Laczko-Kerr, I., & Berliner, D. C. (2002). The effectiveness of "Teach for America" and other under-certified teachers. *Education Policy Analysis Archives*, 10(37).
- Hutchings, M., Maylor, U., Mendick, H., Menter, I. & Smart, S. (2006). *An evaluation of innovative approaches to teacher training on the Teach First programme: Final report to the Training and Development Agency for Schools*, London: Institute for Policy Studies in Education.
- Kane, T. J., Rockoff, J. E. & Staiger, D. O. (2008). What does certification tell us about teacher effectiveness? Evidence from New York City. *Economics of Education Review*, 27(6), 615-631.
- Boyd, D., Grossman, P. L., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2009). Teacher preparation and student achievement. *Education Evaluation and Policy Analysis*, 31(4), 416-440.