

NUEVA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE : Ideas para debatir

Marisol Latorre N.
Facultad de Educación
Universidad Alberto Hurtado

Agenda Educativa - Martes 17 de Abril de 2012

Diagnóstico del proyecto de ley: Evidencia nacional

- Estudiantes de pedagogía se ubican en el 50% inferior de los puntajes PSU
- Subsisten los problemas de la formación inicial: los egresados responden alrededor del 68% de respuestas incorrectas (Matemática INICIA)
- Estructura salarial actual de los docentes no es atractiva para personas de alto rendimiento: años de servicio pesan más (30%), el desempeño no es factor relevante (7%) y las remuneraciones son en promedio más bajas que las de profesiones afines, lo que provoca como efectos:
 - profesión poco atractiva para candidatos más talentosos y/o con más alto rendimiento
 - pone en riesgo la retención de los profesionales en ejercicio
- Los profesores no cuentan con tiempo suficiente para preparar sus clases
- Los directores no tienen insuficientes atribuciones para liderar

Diagnóstico del proyecto de ley: Evidencia internacional

- Profesores y directores son factores claves para el logro de calidad
- Los sistemas internacionales con mejores desempeños se caracterizan por:
 - Alta selección al ingreso
 - Formación inicial 'rigurosa'
 - Remuneraciones atractivas
 - Directores con condiciones para decidir cómo gestionar su escuela

Objetivos del proyecto

1. Atraer a los mejores a pedagogía
2. Retener a los buenos profesores
3. Más autonomía para los directores

Avanzando en:

- descentralización de evaluación de desempeños; y
- fortalecimiento de la gestión de directores

1. Atraer a los mejores a pedagogía: NUEVAS EXIGENCIAS

AUMENTO REQUISITOS DE INGRESO A LA DOCENCIA + EXAMEN DE HABILITACION

**Otros esfuerzos:
Becas y Convenios
de desempeño**

- Obligatoriedad de rendir y aprobar el 'Examen Inicial de Excelencia Pedagógica': Prueba INICIA para ingresar como docente al sector Municipal y Subvencionado
- Para ingresar a la docencia se exigirá:
Obligatoriedad de haber rendido PSU +
Realización de estudios en una carrera
acreditada + Aprobación del examen de ingreso
a la docencia

1. Atraer a los mejores a pedagogía: CARRERA PROFESIONAL MAS ATRACTIVA

MEJORES CONDICIONES

- Reclutamiento vía concursos públicos, fallado por una comisión (director + UTP + otro profesor de la comuna)
- Aumento de horas de preparación (De 25 a 30%)
- Acceso a responsabilidades pedagógicas por mérito
- Aumento de salarios desde el inicio de la carrera
- Más posibilidades de aumento de remuneraciones durante la carrera

2. Retener a los buenos profesores: MEJORES SALARIOS

NUEVA ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES

**Similares a
otros
profesionales**

- Busca premiar el mérito
- Asociada a conocimientos y habilidades + evaluación del desempeño (se pasa de 7 - 30% aprox.)
- Incorpora bonos anuales por desempeño
- Incremento de bonos para quienes trabajen en zonas 'difíciles' (geográficamente extremas, vulnerables, etc.)

2. Retener a los buenos profesores: NUEVO SISTEMA DE EVALUACION MIXTO

- **Centralizado:** desde el Mineduc: certificación de C+H

- Cuatro categorías cada una con un perfil salarial distinto
- Por ejemplo después de 10 años salario asociado a:
 - Inicial: \$ 665.196
 - Preparado: \$ 946.540
 - Avanzado: \$1.064.858
 - Experto: \$1.181.992

- **Descentralizado: desde** el director: evaluación de desempeño en aula

- Bono a los de mejor desempeño obligatorios para los dos primeros niveles; los otros dos niveles no reciben bono.
- El monto del bono lo fija el municipio.

2. Retener a los buenos profesores: MEJORES SALARIOS

Sector Municipal 44 horas	Salario Actual	Salario Nueva Carrera	Variación
2 año	672.712	\$ 928.965	38%
4 año	\$ 719.952	\$ 1.115.105	55%
6 año	\$ 762.717	\$ 1.240.012	64%
10 año	\$ 847.123	\$ 1.448.994	71%

- Un profesor con 10 años de experiencia ubicado en nivel experto podrá incrementar **18%** su actual sueldo base

3. Mayor autonomía para los directores

MÁS ATRIBUCIONES: EVALUACION DE DESEMPEÑO DE SUS DOCENTES CON CONSECUENCIAS

- El desempeño de los profesores en aula será evaluado por los sostenedores
- Directores y Equipo técnico de cada escuela municipal llevan a cabo la evaluación de sus profesores
- Poseen atribuciones para entrega de bonos por buen desempeño y desvincular por mal desempeño



YO ME LA JUEGO POR EDUCAR
CHILE SE LA JUEGA POR MI

DESDE 600 PUNTOS EN LA PSU, ESTUDIA GRATIS PEDAGOGÍA.

600 puntos o más	700 puntos o más	700 puntos o más
Beca 100%	Beca 100%	Beca 100%
\$50.000 mensuales	\$50.000 mensuales	\$50.000 mensuales

Beca Vocación de Profesor

MÁS INFORMACIÓN SOBRE REQUISITOS Y CONDICIONES EN WWW.MINEDUC.CL

REPUBLICA DE CHILE



Algunos comentarios

El proyecto recoge argumentos bastante conocidos y demandas ampliamente formuladas:

- Déficit de recursos pedagógicos de quienes ejercen la docencia,
- Necesidad de mejorar las condiciones de desempeño de los docentes,
- Necesidad de fortalecer una 'carrera docente'.

El proyecto de ley apuesta por

- ✓ Intervenir en **factores intraescuela**
- ✓ Instalar el incentivo económico como **motor de mejora**
- ✓ Promover la **competencia entre profesionales**
- ✓ **Incrementar los filtros de ingreso a la docencia**
- ✓ **Renovar el cuerpo docente**
- ✓ **Fortalecer la 'gestión administrativa' dentro de la escuela**

Aportes

- La posibilidad de fortalecer la carrera docente es buena y necesaria
- La mejora en los salarios es una buena noticia
- Hacer del desempeño una preocupación tanto de sostenedores, como de directores y profesores es positivo

Una primera limitación:

La hipótesis de base

1. El desempeño docente es práctica individual, estratégica y de racionalidad costo-beneficio, donde no hay espacio ni legitimidad para el aporte voluntario, el compromiso ético , emocional, el proyecto compartido.
2. El problema de la calidad de la educación es el de la escuela municipal.
3. El problema de la calidad se resuelve incorporando mejores recursos humanos e incrementando los incentivos al desempeño.
4. Los cambios necesarios en educación son posibles a través de la instalación de un nuevo paradigma: intervenciones de carácter estructural, descentralizadas y en función de resultados a lograr en corto tiempo.
5. No es necesaria la inclusión de los actores individuales y colectivos, sino como destinatarios de los cambios propuestos.

2. Desempeños docentes

- No hay una definición respecto a qué caracteriza un buen desempeño ni, en consecuencia, qué evidencias dan cuenta de un buen-mal desempeño
- Tampoco se plantea nada respecto a cómo se logra un buen desempeño. La noción de aprendizaje profesional está ausente.
- Se instala la idea de que son conductas individuales, racionales, estratégicas
- El supuesto es que se modelan mediante la evaluación, la competencia y los reconocimientos e incentivos.

3. Sistema de evaluación de los docentes

- No se explicita con qué criterios se evaluarán los desempeños o por qué se definen 4 niveles
- No se informa nada respecto a cómo se van a asegurar condiciones mínimas para la elaboración de las evaluaciones a realizar por parte de los sostenedores y directores
- Se fortalece la diferencia entre sostenedores con más y menos recursos, que pagarán mejores bonos que otros: municipios más atractivos
- Se supone una distribución de la calidad de los desempeños de acuerdo a la curva normal
- Desarticulación vertical (mineduc-escuela) y transversal (entre sostenedores y escuelas)

4. Bonos

- Efectos negativos a nivel de sistema y de escuela
 - La instalación de bonos -con montos a definir por los municipios y que serán entregados desde los directores- generará consecuencias en el clima organizacional de la escuela
 - Fortalecerán la competencia entre profesores atentando contra el proyecto colectivo y compartido
 - No colaboran en nada con avanzar en la mayor equidad escolar entre distintos municipios
 - La intervención del incentivo como herramienta de mejora es bastante marginal (no más del 20%)
 - Desatención a generar 'buenas escuelas' y 'buenas experiencias de aprendizaje'

5. Examen inicial de excelencia

- No se especifica qué se evaluará al ingreso: ¿lo mismo que Inicia?
- Aun no hay evidencia concluyente respecto a que este tipo de examen 'asegure' o 'prediga' una buena trayectoria profesional o que los estudiantes de esos docentes aprenderán más y mejor.
- Qué pasará con quiénes no aprueben el exámen al egreso de la carrera de pedagogía: ¿quién se hace cargo?, ¿responsabilidad y problema institucional o individual?

6. Formación de profesores

- No se señala nada específico sobre la demandas y /o mejoras a la formación inicial

¿La hipótesis de mejora es solo la regulación indirecta vía examen de habilitación?, ¿se espera que sea efecto 'natural y directo' de las demás acciones?, ¿qué pasa si los nuevos profesores no cumplen en número suficiente con los requisitos de evaluación de egreso y no logran satisfacer la demanda del sistema escolar? O bien, ¿si hay sobre oferta, qué pasará con los profesores con más experiencia, más caros y no alineados con esta nueva carrera docente?

¿la acreditación de carreras es suficiente?

- Pareciera que el gran problema de la formación inicial son sus estudiantes
- No se habla de las estrategias para atraer mejores estudiantes, no sabemos de los resultados de las ya vigentes
- La hipótesis de base es compleja ¿la cuna es todo la formación inicial es nada?

Tareas pendientes

- Mayor especificación de la etapa de inducción profesional
- ¿Cómo se ha pensado la posibilidad de diálogo entre el proyecto individual y el proyecto colectivo?
- La formación continua absolutamente olvidada
- Todos los contextos donde hay inversión pública más allá de las escuelas municipales CH: las educadoras de párvulos, los profesores TP
- Relaciones entre Formación inicial y desempeño

Finalmente

- Existe investigación disponible que sostiene que mejorar en educación es una tarea difícil, compleja y plagada de incertezas; lo que funcionó para unos no necesariamente funciona para otros.
- Algunos de los sistemas más exitosos lograron cambios sustantivos en no menos de una década y debieron promover reformas a la calidad del sistema educativo y también otras tendientes a mayor equidad y justicia social.
- Existen otros paradigmas y otras tradiciones, donde hay evidencia de investigación acumulada que da cuenta que la profesión y la carrera docente se construyen sobre la base de trayectorias, en las dialogan el saber y el hacer, convergen saberes, conocimientos y experiencias de distinta naturaleza, se construyen aprendizajes diversos, con otros, en torno a sentidos construidos y compartidos

- La docencia es una actividad humana y como tal involucra a las personas de manera integral.
- El cambio sucede, porque hay:
 - observación de un contexto y de situaciones concretas
 - elaboración y apropiación de un problema relevante para un grupo
 - recopilación y análisis de evidencia
 - reflexión profesional con otros respecto a que 'debemos hacer de las cosas otra manera' para algo que resulta importante
 - un conjunto de recursos diversos disponibles para intervenir de manera pertinente, efectiva y sistemática