

Carrera profesional docente

Luz Maria Budge

Decano

Facultad de Educación y Ciencias de la Familia

Universidad Finis Terrae



ser|mejor

Por medio del envío del Mensaje N° 456-359 del 29 de febrero del 2012, del Presidente de la República a la Cámara de Diputados, el Poder Ejecutivo inició la discusión legislativa de un proyecto de ley que propone establecer un **“sistema de promoción y desarrollo profesional docente del sector municipal”**.

Características del Proyecto

- Es un proyecto con 4 artículos permanentes y 7 transitorios.

El primer artículo permanente contiene 31 modificaciones al Estatuto Docente

El segundo establece un examen inicial de excelencia profesional docente

El tercero contiene 3 modificaciones a la Ley 19.410

El cuarto hace 3 modificaciones a la Ley de Subvenciones, incrementando el valor de la subvención en USE desde el año 2014 al 2023.



La iniciativa busca

- atraer más talento a las pedagogías
- introducir un mecanismo de certificación
- dotar a los directores de los colegios municipales de mayores atribuciones para optimizar su recurso humano
- propone significativos aumentos en las remuneraciones vinculando éstas a nuevas instancias de evaluación

- Atracción
- Programas Formadores
- Prueba de Habilitación
- Plan de Remuneraciones
- Certificaciones

Atracción

- Remuneraciones comparables a otras profesiones
- Calidad laboral
- Expectativas de desarrollo

- Positivo: Becas Vocación Profesor (mejores puntajes), distribución horaria

Inquietudes

- ¿10 años para ser experto?
- ¿qué pasa después?
- ¿cómo se combinan las evaluaciones centralizadas y las institucionales?
- ¿son los programas de formación de profesores lo suficientemente estimulantes para los buenos puntajes?

La formación

- Un buen docente puede hacer avanzar a sus alumnos durante un año normal el equivalente a 1,5 año escolar.
- Un mal docente avanza a los mismos alumnos el equivalente a medio año lectivo.
- ¿Se reflejará esto en las condiciones y remuneraciones?

- No es evidente qué es lo que hace a un buen profesor.

En diversas investigaciones, las características cuantificables, tales como experiencia, grados académicos, perfeccionamiento, certificación y desempeño en exámenes varios explican una proporción muy menor de la varianza en el desempeño de los estudiantes que puede ser atribuida a los profesores

- ...apenas **un tres por ciento** de dicha varianza puede ser atribuida a factores como los mencionados

Habilitación

- Los únicos predictores que aparecen, de una manera más consistente son el desempeño de los docentes en pruebas de aptitud verbal y, en el caso particular de matemáticas y ciencias, el conocimiento de la disciplina.
- Aun así, son efectos menores.
- ¿Se justificará premiar el rendimiento en esta prueba con una remuneración que podría ser incluso superior al del profesor bien evaluado con diez años de experiencia?

La Prueba

Deberán rendirla todos los egresados de Pedagogía que quieran ejercer su labor en los establecimientos que reciben subvención estatal, sean municipales o particulares.

Esto es regular de manera indirecta a la educación superior, en cuanto formadora de docentes

La Evaluación

- Administrada por el Ministerio de Educación
- Obligatoria para el sector municipal.
- Cuatro tramos de desarrollo profesional (Inicial, Preparado, Avanzado y Experto), cada uno asociado a un sueldo mínimo que crece a tasas decrecientes con la experiencia y a un perfil que describirá los conocimientos y habilidades requeridos para quienes se encuentren en cada nivel.
- Para avanzar de un tramo a otro: años mínimos de experiencia y aprobar exámenes de habilitación.
- Será necesario re-acreditarse cada 5 años, y se puede retroceder al tramo anterior. El plazo máximo de permanencia en el nivel inicial es de 8 años; el que no logra avanzar deberá abandonar el sistema.

La Certificación

- Es poco lo que puede decir una evaluación central estandarizada sobre el desempeño de un docente en el aula, una vez superado cierto nivel de conocimientos por parte del docente.
- ¿No debiera estar el foco en los resultados de aprendizaje de los alumnos?

¿Debe aplicarse sólo a los colegios municipales como plantea el proyecto, y como es hoy con el estatuto?

- Sí, les daría flexibilidad, autonomía, permitiría una mejor gestión de sus plantas docentes
- Contempla mejoras a las remuneraciones de los profesores municipales que los motivaría a renunciar voluntariamente a su actual inamovilidad

• ¿Debe extenderse su aplicación a los colegios particulares subvencionados?

- No, restringe la autonomía del sector
- estos colegios, en muchos casos, han instaurado culturas evaluativas acordes a sus proyectos
- centralizaría en el gobierno la negociación de las condiciones de trabajo de todos los profesores del país.
- el Colegio de Profesores ampliaría su representatividad por decreto al sector que atiende hoy a un 55% de la matrícula.

A considerar

- La competitividad que dará esta ley a los municipales forzarán a los particulares a mejorar sus sueldos para competir por los buenos profesores
- Es urgente aumentar las remuneraciones docentes para atraer talento a la profesión, pero, para que esto se traduzca en mejora de calidad y no solo en aumentos de costos, el aumento debe ser competitivo y no forzado por decreto

- **El futuro de cada estudiante es la vida misma de éste, la cual debe crecer con la ayuda de la docencia.**

Este es el bien jurídico superior al cual deben supeditarse todos los demás, incluso los legítimos derechos laborales de los docentes, y los legítimos derechos de gestión de los sostenedores.

Financiamiento y Responsabilidad

- El proyecto considera un aumento de un 25% de la subvención en diez años para todos los colegios subvencionados, lo que implicará un costo de US\$1.400 millones.

