

La carrera docente y la práctica docente

Juan Eduardo García-Huidobro
**Encuentro Cámara
Diputados / Colegio / 2020**
9 julio 2012

Desarrollo

- **Contexto:** Ha habido muchas medidas e iniciativas para mejorar la profesión docente, pero ha faltado una política coherente de desarrollo docente.
- **Foco:** Voy a concentrar la mirada al proyecto de “Carrera docente” en dos aspectos más pedagógicos.
- **Dos temas principales:**
 - Carrera docente y formación docente.
 - Carrera docente y fortalecimiento de la comunidad educativa.

Contexto:

- Creciente valoración de los profesores y de su formación como una condición indispensable para el mejoramiento de la Contrasta con bajas remuneraciones y valoración social de los docentes

Avances:

(algunos)

- 1991: Estatuto (hoy insuficiente)
- Desde 1998: FFID, becas, MECESup
- Programa INICIA
- Beca Vocación de Profesor
- Numerosas iniciativas de perfeccionamiento para docentes y directores

1. Carrera docente y formación docente

Carrera docente y formación docente

Mineduc carece de mecanismos para asegurar calidad y pertinencia de la formación inicial docente

- El proyecto hace el diagnóstico, pero toma medidas insuficientes para:
 - Asegurar calidad de los estudiantes de pedagogía: solo pide que rindan la PSU.
 - Asegurar la adecuación de las carreras a las exigencias del trabajo docente: exige que las carreras estén acreditadas, pero no mejora el mecanismo de acreditación.
 - El mecanismo central es el Examen Inicial de Excelencia Pedagógica: se trata de una medida de emergencia y ex post.

Sistema de acreditación de carreras de pedagogía

- Sistemas de acreditación: mecanismos para dar más transparencia a un mercado difícil de evaluar por los usuarios.
- Si se quiere usar como mecanismo de control de calidad:
 - Criterios y estándares de acreditación claros y consensuados
 - Agencia única y de legitimidad indiscutida
- Hoy: carencia de criterios claros y mercado de la acreditación.

Examen Inicial de Excelencia Profesional Docente

- Mal menor...transitorio.
Lo definitivo sería avanzar en “regulación” de pedagogías con exigencias al inicio para oferentes y estudiantes
- Problemas actual prueba:
 - Se definieron estándares sin haber definido las carreras: esto es particularmente grave en educación de párvulos y en educación básica.
 - Se comenzó a aplicar la prueba a estudiantes que fueron preparados con otros criterios.
- Problema permanente: Responsabilidad de los que fracasan y estudiaron en universidades reconocidas, con carreras acreditadas y con créditos estatales.

Carrera docente y formación docente

Mineduc carece de mecanismos efectivos para asegurar calidad y pertinencia de la formación inicial docente

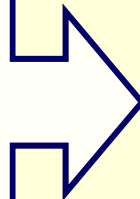
- No se enfrenta:
 - Exceso de estudiantes de pedagogía
 - Mecanismo de selección al inicio
 - Adecuación de las carreras a las necesidades del sistema escolar (Ej. Especialización en básica y párvulos)
 - Poca vinculación entre la formación inicial y el sistema escolar

2. Carrera docente y comunidad educativa

Mecanismo central de la carrera propuesta: progreso individual

- Incentivos para esfuerzo individual: ¡zanahoria y garrote!
 - Hay camino de ascenso..., pero siempre estoy en riesgo de retroceder
 - Puedo tener bonos de desempeño, pero si soy “mejor” que otros(as)... no basta con ser bueno.

Importancia de:
- Competencia
- Pruebas Estandarizadas



Se premia a los mejores con incentivos económicos

Mecanismo central de mejoramiento de la educación: acción colectiva

- Logro colectivo:
 - escuelas / liceos con proyecto educativo compartido
 - sostenido por equipos docentes que trabajan y aprenden en conjunto (comunidades profesionales de aprendizaje= trabajo en equipo, mejoramiento colectivo de prácticas pedagógicas)

Necesidad de incorporar a la carrera
INCENTIVOS COLECTIVOS
(Tipo SNED)
Y evaluación de la “escuela”

Mecanismo central de mejoramiento de la educación: acción colectiva

- Director:
 - El proyecto enfatiza el rol de un director “gerente” con atribuciones para contratar, evaluar, despedir a los profesores de su escuelas o liceos
 - Se desdibuja la responsabilidad del director como líder pedagógico, jefe y conductor de un equipo de trabajo
 - Las “atribuciones” (obligaciones) que se le dan al director son incompatibles con su rol.
 - Es difícil imaginar el desempeño concreto de un director que debe promover un buen clima y liderar un proyecto y que, al mismo tiempo, está obligado a dejar cada año sin bono por desempeño al 40% de su personal.

Consideraciones finales

- Medidas no abordan discusión sobre proceso de formación de profesores
- Centralidad de “competencia”: se premia económicamente a los “mejores”
- No hay promoción de la acción colectiva