



07-08-14

$7^{\square}$

$$\left(\frac{1}{5}\right)^{\square} \left(\frac{0}{0}\right)^{\square}$$

Focus: Future Consequences  
you do not go to

$$a\left(\frac{1}{3}\right) \sim \left(\quad\right)$$

minority will go to

$$\bigcirc = 3 \quad \square = 5$$

$$\left(\bigcirc + \square\right) \left(\square - \bigcirc\right)$$

Complete the rule.

Future consequences

a word will influence

# Informe Ejecutivo Encuentros por una Nueva Política Nacional Docente

De acuerdo al artículo 70, de la Ley N° 20.500, cada órgano de la Administración del Estado deberá establecer las modalidades formales y específicas de participación que tendrán las personas y organizaciones en el ámbito de su competencia. Estas modalidades de participación que se establezcan deberán mantenerse actualizadas y publicarse a través de medios electrónicos u otros.

Asimismo, el Ministerio de Educación a través de la Unidad de Inclusión y Participación Ciudadana ha dado cumplimiento al mandato legal liderando las acciones específicas de participación, las cuales se presentan en el siguiente informe.

El siguiente informe es un primer avance del proceso de sistematización y análisis de la información recogida en los encuentros por una Nueva Política Nacional Docente. En este sentido, el documento presentado es descriptivo y rescata las percepciones, reflexiones y propuestas que surgieron desde las y los participantes.

De acuerdo a lo anterior, las opiniones y conclusiones del señalado documento, no refleja necesariamente la postura del Ministerio de Educación.

Agradecemos a todas las funcionarias y funcionarios del Ministerio de Educación que hicieron posible, gracias a su trabajo y colaboración, la implementación de este encuentro en sus respectivas comunas. Agradecemos también la colaboración y compromiso del Colegio de Profesores, Educación 2020, Elige Educar, UNESCO y UNICEF en todo este proceso de diálogo.

Finalmente, hacemos un reconocimiento especial a las y los docentes del país que invirtieron tiempo en compartir ideas, manifestar sus preocupaciones e inquietudes y escuchar con atención las de otros, comprendiendo, en muchos casos, puntos de vista diferentes a los propios.

## INTRODUCCIÓN

Chile requiere establecer un nuevo trato con sus profesores y profesoras en el marco de una Reforma que busca asegurar una educación de calidad para todos los niños, niñas y jóvenes de nuestro país. Ello, porque estamos convencidos de que la calidad de un sistema educacional estará siempre definida por la excelencia que puedan alcanzar nuestros docentes y la valoración y reconocimiento que su labor tenga en la sociedad.

La nueva Política Nacional Docente –que será desarrollada e implementada por el Ministerio de Educación con la participación de los diversos actores del mundo educacional– busca hacerse cargo de este desafío y para ello contempla un conjunto coherente de políticas y programas de corto, mediano y largo plazo para el fortalecimiento, profesionalización y revalorización de la docencia y del liderazgo directivo como elementos centrales de un sistema educativo de calidad.

Los dos grandes ejes de acción de la Política Nacional Docente serán el Fortalecimiento de la Formación Inicial de Profesores y el Desarrollo de una Nueva Carrera Docente. Esta última incluye tanto una etapa de inducción para el ingreso de los nuevos maestros como los procesos de formación en servicio; además de un sistema de carrera propiamente tal que asegure estabilidad y defina trayectorias de desarrollo profesional, ascenso y retiro de los profesores, con modelos de evaluación y remuneraciones acordes a la relevancia que la sociedad reconoce para su labor.

En el marco de diseño de la PND, el Ministerio de Educación convocó a una jornada de trabajo que se realizó de manera simultánea en 209 comunas del país. En ella participaron docentes, directivos y representantes de consejos escolares para conversar y debatir en torno a cuatro temas esenciales: condiciones de ejercicio profesional docente, carrera profesional docente, formación en servicio y formación inicial docente. En total, participaron cerca de 20.000 personas a lo largo del país.

En dicho Encuentro se organizaron grupos de trabajo, los cuales fueron guiados por un moderador (a) siguiendo una pauta de preguntas asociadas a cada uno de los temas señalados. Los (as) secretarios (as) de mesa tomaron nota de las opiniones entregadas frente cada pregunta en el “Cuaderno del secretario (a)” y en base a sus registros se elaboró una síntesis en el “Cuaderno de secretario (a) general”, que reunió las opiniones de todos los grupos de trabajo del centro de diálogo. Estas actas siguieron el mismo orden temático de la pauta de preguntas de la moderación. Este orden se ha respetado en la presentación de resultados de este análisis.

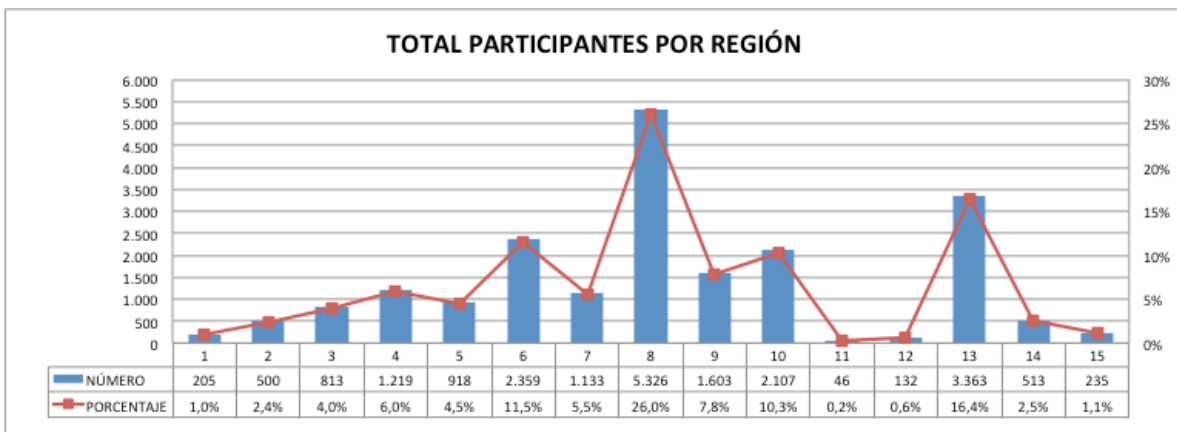
Para la sistematización de este material se empleó como método de trabajo el Análisis de Contenido. De esta forma, se definieron y validaron categorías para clasificar citas o respuestas contenidas en las actas elaboradas por cada centro de diálogo. Como resultado se

elaboraron tablas de frecuencia de citas codificadas, con el fin de identificar las tendencias y comparar las opiniones de los grupos de trabajo. Ello permitió constatar los principales acuerdos y disensos en la conversación de los (as) participantes en sus grupos de trabajo. El total de referencias o citas codificadas fue 14.565.

## RESULTADOS

Los resultados que se presentan a continuación son producto del proceso de análisis de contenidos de los 208 documentos generados por los grupos de trabajo que funcionaron durante la jornada en las diferentes sedes a lo largo del país.

En el siguiente gráfico se observa la distribución de participantes por región.



Fuente: Ministerio de Educación. Plan Nacional de participación ciudadana

Para el análisis, se definieron y validaron categorías para clasificar citas o respuestas contenidas en las actas elaboradas por cada grupo de diálogo. Como resultado se elaboraron tablas de frecuencia de citas codificadas con el fin de identificar las tendencias y comparar las opiniones de los grupos de trabajo. Ello permitió constatar los principales acuerdos y disensos en la conversación de los participantes en sus grupos de trabajo. El total de referencias o citas codificadas fue de 14.565.

En este informe ejecutivo, y con el fin de destacar las tendencias más importantes, se presentan tablas resúmenes con las categorías analíticas que concentran más del 60% de las referencias o citas totales codificadas frente a cada pregunta o tema del acta de síntesis de la conversación. Los porcentajes de cada categoría de las tablas corresponden a la proporción que representan dichas referencias sobre el total de referencias clasificadas para cada tema.

## RESUMEN GENERAL

En primer lugar, es fundamental destacar la gran participación de profesores y

profesoras, así como también –en menor medida– de directivos y miembros de consejos escolares que se reunieron a conversar sobre temas centrales para la carrera profesional docente. Pese a las complejidades de los temas y preguntas planteadas, los grupos desarrollaron una conversación productiva que logró sintetizarse en ideas claves y amplios consensos en torno a cada una de las preguntas que orientaron la conversación grupal.

La profesión docente se percibe como una profesión compleja y que requiere de un aprendizaje y perfeccionamiento continuo. En efecto, la mayor parte de participantes expresaron que el profesional docente debe tener, en primer lugar, habilidades sociales y una empatía que favorezca la comunicación y relación con sus estudiantes, pares y comunidad educativa. Al mismo tiempo, debiese tener conocimientos especializados tanto de las materias que enseña como del conocimiento pedagógico o didáctico de la disciplina o especialidad.

La identidad profesional se construye sobre esos dos grandes pilares. Por ello, se plantean mayores exigencias tanto para el ingreso a la formación inicial como respecto de la calidad de las instituciones formadoras y sus procesos formativos. Las universidades que forman profesores deben cumplir con altos estándares de calidad exigibles a través de la acreditación o de una regulación más estricta por parte del Ministerio de Educación. En ese contexto, se demanda que no existan programas de formación de profesores de fin de semana o semipresenciales.

Existió un amplio acuerdo en que los mejores docentes deben trabajar en contextos de vulnerabilidad, donde los procesos de enseñanza–aprendizaje de los estudiantes son más complejos. Del mismo modo, los participantes coincidieron en la importancia de considerar el aula como una realidad cada vez más heterogénea. Para el trabajo en contextos vulnerables y aulas heterogéneas se requiere de más apoyo, tanto en su capacitación como en cuanto a los recursos y condiciones de trabajo en general.

Prácticamente la totalidad de los participantes está de acuerdo en la importancia de cambiar la relación horas lectivas/no lectivas, coincidiendo en que debe existir un 50% de tiempo no lectivo dedicado principalmente a labores pedagógicas y de trabajo entre pares. Existe conciencia de que se trata de un cambio que requiere de recursos y de gradualidad para su implementación, pero la mayoría afirma que este cambio se debe producir en un lapso no mayor a tres años. Respecto del uso del tiempo no lectivo, los y las participantes se inclinaron por priorizar que estas horas debieran destinarse a actividades pedagógicas, es decir, aquellas que permiten preparar y organizar de mejor forma el proceso de enseñanza–aprendizaje y trabajo entre pares.

En cuanto a Carrera Profesional Docente, los resultados muestran que existe consenso en torno a la necesidad de implementar una carrera docente universal, sin distinción de la especialidad del educador o tipo de administración de la escuela (municipal o particular subvencionada). En relación al acompañamiento inicial, se coincide en la importancia de crear procesos de mentoría e inducción que permitan a los profesores noveles adaptarse adecuadamente a los contextos de los establecimientos educacionales en donde trabajan.

Respecto a los factores que deberían ser considerados para progresar en la carrera, las referencias muestran que el desempeño en el aula (evaluación docente, evaluación de pares, resultado de los alumnos, etc.) y el desarrollo profesional son considerados los elementos más importantes.

La profesión docente se percibe con una identidad compleja y que requiere de un aprendizaje continuo. Por ello, se otorga gran importancia a la formación a lo largo de su carrera. Se aspira a una formación en servicio en los contextos de desempeño, directamente relacionada con las necesidades y realidades del lugar de trabajo. De acuerdo a las opiniones de los grupos, debe ser impartida por entidades con prestigio académico y vinculado a las comunidades y realidades locales de los establecimientos con los cuales trabajan. El CPEIP es percibido como la entidad pública que debe regular esta formación. Se demanda una formación gratuita para los docentes, de calidad, con trabajo presencial y –en menor medida– también en red y con oportunidades de perfeccionamiento en el exterior.

En relación a la formación inicial se plantea la necesidad de fortalecer ciertas áreas de las mallas curriculares de las carreras de pedagogía, así como también incorporar nuevos contenidos en los programas de formación de profesores. La actualización curricular no sólo incluye dimensiones pedagógicas, disciplinares o de vinculación con la escuela, sino que también se demanda la incorporación de temáticas como formación ciudadana, legislación educativa o formulación de proyectos. Los participantes señalaron que los programas de Formación Inicial Docente deben ser modificados, con el objetivo de contextualizar el aprendizaje de los estudiantes de pedagogía y permitirles construir sus clases, materiales didácticos o instrumentos de evaluación que consideren los contextos sociales en los cuales están inmersos los estudiantes.

## **REVISIÓN POR TEMAS**

A continuación se presentan los resultados por sección y orden de las preguntas o temas de la pauta de trabajo de los grupos y de los documentos de síntesis.

### **1. Condiciones del ejercicio profesional docente para una mejor enseñanza**

Esta primera sección de la conversación se enfocó en las características esperadas en los docentes y las condiciones necesarias para su buen desempeño. En esta sección se clasificaron 7.015 referencias o citas.

La siguiente tabla sintetiza las tendencias de referencias de los grupos de trabajo respecto a esta sección.

**Tabla 1: Síntesis de Condiciones del ejercicio profesional docente (Sección I)**

<b>Temáticas</b>	<b>Tendencias de las referencias</b>
Características que deben distinguir al educador/a como profesional de la educación	- Habilidades personales y sociales (40,3%) - Conocimiento (general) (16,6%) - Vocación (12,5%)
Reconocimientos que debería recibir un profesor (a) que ejerce su labor en contextos difíciles de trabajo	- Reconocimiento en mejoras en condiciones laborales (17%) - Reconocimiento monetario (13,6%)
Herramientas que debería recibir un profesor que ejerce su labor en contextos difíciles de trabajo	- Herramientas de apoyo para el trabajo (general) (25,8%) - Herramientas de apoyo para el trabajo basada en formación de servicio (16,5%)
Medidas de la Política Nacional Docente para facilitar el trabajo de los (as) docentes en estas condiciones	- Medidas de apoyo al docente intra escuela (general) (42,2%) - Medidas de apoyo al docente intra escuela (específico): estructura de cursos (22,6%) - Medidas de mejoramiento de las condiciones laborales (10,2%)
Actividades propias de la profesión docente a priorizar en el tiempo no lectivo o jornada de permanencia	- Actividades pedagógicas (27,7%) - Actividades con pares y directivos (14,7%) - Actividades con estudiantes y apoderados (14,3%)
Proporción de horas no lectivas vs lectivas óptimas para hacer bien el trabajo docente	- Proporción 50-50 (91%)
Años en los cuales se debería alcanzar la cantidad de horas no lectivas óptimas	- Gradualidad: entre 0 y 3 años (19,7%)
<b>Problemas</b> más importantes que deberían resolverse para llegar a la proporción de horas no lectivas y lectivas ideal	- Capital humano (40,4%) - Recursos (26%) - Otras restricciones (40,4%)
Rango de remuneraciones que se debería definir, en promedio, para un (a) docente recién titulado (a) y para uno (a) <b>con 15 años de ejercicio</b>	- Rango inicial que fluctúa entre \$750.000 y \$1.500.000 - A los 15 años de servicio, el rango fluctúa entre \$1.500.000 y \$4.000.000

Se constata que las características más valoradas del perfil profesional docente son las habilidades sociales y características personales (40,3% de las referencias), especialmente la



empatía, liderazgo y proactividad. A ello se suman los conocimientos, tanto en los campos disciplinar como pedagógico (31% del total de citas). De este modo el perfil del profesional docente se representa en una compleja articulación de habilidades sociales y conocimientos o competencias técnicas.

Respecto de qué herramientas y reconocimientos debiesen recibir los docentes que ejercen su labor en contextos educativos vulnerables y/o condiciones difíciles, se mencionan con mayor frecuencia las herramientas de apoyo para mejorar el trabajo pedagógico (25,8%), lo que incluye mejor uso de las horas de trabajo, trabajo multidisciplinario y mayor disponibilidad de recursos pedagógicos.

En relación con las condiciones que favorecen el trabajo con aulas heterogéneas, de manera consistente los participantes de la jornada mostraron consenso en que debieran privilegiarse los apoyos al docente *intra* escuela (42,2% de las referencias) con herramientas pedagógicas y con especial relevancia la estructura y organización de los cursos en los que se desempeñan.

Sobre la proporción óptima de horas lectivas y no lectivas, se observó un alto consenso sobre los beneficios de una jornada compuesta por 50% de horas lectivas y 50% de horas no lectivas (91% de las referencias).

Se plantea mayoritariamente que esta estructura debiera implementarse de forma gradual en un plazo de hasta tres años y se identificaron algunas dificultades que podrían afectar esta transición: la disponibilidad de recursos, el ajuste de algunas políticas (como la Jornada Escolar Completa). Para otro porcentaje de los participantes el problema es más bien de voluntad política.

Respecto del uso de estas horas fuera de aula, se privilegió destinar estas horas a actividades pedagógicas (27,7% de las referencias), es decir, aquellas que permiten preparar y organizar de mejor forma el proceso de enseñanza-aprendizaje. Otro foco relevante fue el uso del tiempo no lectivo en trabajo colaborativo.

Finalmente, la Sección I profundiza en el análisis de las remuneraciones. En este ámbito, se observó una alta dispersión en las opiniones respecto del salario al inicio de la carrera docente como a los quince años. Se menciona en forma mayoritaria que un o una docente que inicia su carrera profesional debiera percibir una remuneración de entre \$750.000 y \$1.500.000, mientras que a los quince años de servicio se menciona en forma mayoritaria que se debiera percibir una remuneración que fluctúa entre \$1.500.000 y \$4.000.000.

Respecto de los criterios que debieran considerarse para el cálculo de la remuneración tampoco se observó mayor consenso, destacando en este caso los años de servicio (24,2% de las referencias codificadas) por sobre el desempeño y características técnico pedagógicas de los docentes (11,9% de las referencias).

## 2. Carrera profesional docente para una mejor enseñanza

Esta sección presenta el conjunto de preguntas relacionadas con los aspectos de ingreso, ejercicio, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la docencia como profesión. En esta sección se clasificaron 3.183 referencias.

La siguiente tabla sintetiza las tendencias de referencias de los grupos de trabajo obtenidas en esta sección.

**Tabla 2: Síntesis de Carrera Profesional Docente (Sección II)**

<b>Temáticas</b>	<b>Tendencias de las referencias</b>
Criterios para que un (a) educador (a) pueda incorporarse a la Carrera Profesional Docente en nuestro país	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos deben incorporarse (universal) (78,4%)</li> <li>- Por tipo de educador (8,4%)</li> <li>- Por dependencia (5,1%)</li> </ul>
Mecanismos para verificar que un profesor o profesora recién egresado se encuentre preparado para incorporarse a la Carrera Profesional Docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de habilitación (49,7%)</li> <li>- Prueba de habilitación (21,6%)</li> <li>- Organismo responsable de habilitación (18,6%)</li> </ul>
Apoyos que deberían recibir los (as) docentes que recién comienzan su vida laboral en el aula	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecanismos de inducción (54,7%)</li> <li>- Quién hace la inducción (27,8%)</li> <li>- Duración de la inducción (6,2%)</li> </ul>
Factores más relevantes que deberían ser considerados para progresar en la carrera profesional docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparación y desarrollo profesional (23,7%)</li> <li>- Desempeño en el aula (22,3%)</li> <li>- Innovación e investigación pedagógica (19,7%)</li> </ul>
Criterios y/o mecanismos pertinentes para que un educador (a) deba abandonar la Carrera Profesional Docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Causal criterios de salida (61,7%)</li> <li>- Mecanismos de salida (28,9%)</li> <li>- Otros (5,4%)</li> </ul>

Las opiniones de los grupos de trabajo muestran un amplio consenso en que la Carrera Profesional Docente debe ser para todos los profesores y profesoras, independientemente del

tipo de establecimientos educacionales en los cuales se desempeñan (78,4% de las referencias). Se entiende que la carrera profesional docente debe tener un carácter universal, abarcando todos los niveles y dependencias de establecimientos del sistema escolar. Los participantes frecuentemente señalaron que la carrera profesional Docente debe excluir a los profesionales o licenciados que no cuenten con un título profesional de pedagogía y que trabajan como docentes.

En cuanto a los mecanismos que permitan verificar la preparación de los docentes, se alude en forma mayoritaria a mecanismos de habilitación mediante la acreditación de las carreras de pedagogía o bien a la implementación de procesos de inducción o mentoría (49,7% de las referencias). Por otro lado, se planteó la realización de una prueba habilitante y la aplicación de test psicológicos y de conocimientos (21,6% de las referencias codificadas). Pese al carácter universal de la Carrera Profesional Docente el acceso a ella no es automático y existe un amplio acuerdo en la necesidad de diseñar un sistema que integre distintos mecanismos exigentes.

Respecto a los apoyos que debiesen recibir los docentes al comienzo de su vida laboral, las referencias destacan la importancia de introducir mecanismos de inducción en los aspectos administrativos del sistema educativo (54,7% de las citas codificadas), además de la identificación con el proyecto institucional y el conocimiento del contexto sociocultural del establecimiento en el que se van a desempeñar.

Una preocupación muy repetida en la conversación de los grupos fue la de conocer al responsable de la inducción. Se convergió en dos opciones: por un lado, que el candidato más idóneo para acompañar a las y los profesores principiantes es un mentor o profesor guía con experiencia en aula y buen desempeño académico, el que debe recibir una remuneración independiente por ejercer este rol. Por otro lado, que debe ser responsabilidad del equipo directivo o técnico pedagógico de cada establecimiento.

Existe, sin embargo, un acuerdo compartido en cuanto a que sean la preparación, el desarrollo profesional y el desempeño en el aula los factores más relevantes a la hora de evaluar el progreso de la Carrera Profesional Docente.

Finalmente, y en relación a las causales o criterios de salida de la carrera, se mencionan como principales aquellos relacionados a la idoneidad moral y legal para el ejercicio del cargo, entendido estos como “faltas a la moral” o un deterioro de la vocación docente, así como faltas a la probidad o pedofilia (61,7% de las referencias). Sumado a lo anterior, se menciona la incompatibilidad de salud, tanto física como mental. En relación a los diversos aspectos vinculados al mecanismo de desvinculación se menciona la acreditación del debido proceso, que incluya un procedimiento de evaluación así como la aplicación de un sumario administrativo.

### **3. Formación en Servicio para una mejor enseñanza**

En esta parte de la conversación se plantearon tres preguntas relacionadas con los contenidos, métodos y condiciones de la Formación en Servicio. En esta sección se clasificaron 1.946 referencias o citas en las categorías definidas para dar cuenta de los resultados de la conversación frente a cada una de las preguntas o temas planteados de la sección.

La siguiente tabla sintetiza las tendencias de referencias de los grupos de trabajo, obtenidas en esta sección.

**Tabla 3: Síntesis de Formación en Servicio (Sección III)**

<b>Temáticas</b>	<b>Tendencias de las referencias</b>
Seguridades que debe dar la Política Nacional Docente para que la Formación en Servicio sea acorde a las necesidades que tiene cada educador en su contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oferta de formación relacionada con necesidades de los establecimientos (29.9%)</li> <li>- Institucionalidad de la formación (24.0%)</li> <li>- Condiciones de la Formación en Servicio (15.4%)</li> </ul>
Herramientas y metodologías más efectivas y adecuadas para los docentes en su propio contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidades de la Formación en Servicio (32.7%)</li> <li>- Tipo de Formación en Servicio (18.8%)</li> <li>- Responsabilidades Institucionales (18.6%)</li> </ul>
Iniciativas para potenciar la formación de los educadores y educadoras en servicio considerando su propio contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vinculación de institución formadora con comunidades educativas (30.3%)</li> <li>- Mejora en las condiciones para acceder a la formación en servicio (25.8%)</li> <li>- Apoyo económico o recursos (11.1%)</li> <li>- Relacionar capacitación con reconocimientos (7.4%)</li> </ul>

Como se observa en la tabla, la mayor cantidad de menciones en los grupos de trabajo reflejan la importancia de una formación en servicio que relacione las necesidades de profesores y profesoras y de los establecimientos para la oferta de formación (29.9% de las referencias).

En segundo lugar aparece la institucionalidad de la formación en Servicio (24% de las referencias). Con ello se alude a que las instituciones que realizan la oferta de cursos deben ser reconocidas por su calidad y prestigio. Se valora la importancia de las universidades acreditadas y se otorga en esta tarea protagonismo al CPEIP.

Las condiciones de formación fue el tercer tema que concentró las menciones de los grupos de trabajo (15,4% de las referencias totales). Con ello se alude a que la capacitación debe ser una oferta disponible para todos los docentes; debe ser gratuita, continua e idealmente con pasantías al extranjero.

Se percibe que la profesión docente requiere de una formación continua, estrechamente vinculada con los contextos y trabajo directo de cada docente, con oportunidades de colaboración en red entre pares y las instituciones formadoras.

En relación a las herramientas y metodologías efectivas para la formación en servicio, la mayor parte de las respuestas hicieron referencia a las modalidades de la formación (32,7% de las citas), predominando la modalidad presencial (con el apoyo de instituciones académicas de alto nivel y por pares calificados trabajando en red en una misma comuna o región) a través de programas reconocidos por el CPEIP. En todos los casos se menciona que estas actividades deben ser en tiempos no lectivos.

Por último, los grupos de trabajo plantearon que las instituciones formadoras deben tener un vínculo con las comunidades educativas (30,3% de las referencias totales). Ello facilitaría la comprensión del contexto de trabajo de los docentes, la relación y conocimiento de experiencias exitosas que pueden ser apropiadas para la realidad de trabajo de desempeño de estos.

Los (as) participantes en los grupos consideraron necesario también que las capacitaciones impliquen una mejora en la retribución monetaria y también en reconocimientos no monetarios, como mayores posibilidades de progresión en su carrera.

De este modo las mejoras en las condiciones se asocian al acceso a los programas de perfeccionamiento (gratuito principalmente), la existencia de estímulos e incentivos (principalmente económicos) y el reconocimiento simbólico o valoración de la formación en los reconocimientos internos y postulación a cargos.

#### **4. Formación Inicial Docente para una Mejor Enseñanza**

La cuarta parte de la conversación grupal fue organizada en torno a tres preguntas. La primera hace referencia a los criterios o mecanismos de ingreso a los programas de Formación Inicial. La segunda pregunta se relaciona con los ámbitos de la Formación Inicial Docente a fortalecer. Y, la última aborda los requisitos que deben cumplir las instituciones que forman a los (as) futuros docentes y cómo debiese ser evaluada esta labor formadora.

En esta sección se clasificaron 2.464 referencias o citas en las categorías definidas

para clasificar los resultados de la conversación frente a cada una de las preguntas o temas planteados de esta sección.

La siguiente tabla muestra las tendencias de referencias de los grupos de trabajo.

**Tabla 4. Síntesis de Formación Inicial Docente (Sección IV)**

<b>Temáticas</b>	<b>Tendencias de las referencias</b>
Mecanismos y/o criterios de selección para el ingreso de los estudiantes a los programas de Formación Inicial	- Entrevistas y pruebas individuales (26,7%) - Pruebas estandarizadas de selección (24,8%) - Mecanismos de selección (9,7%)
Ámbitos que se deben fortalecer (pedagógico, disciplinar, vinculación con la escuela u otro)	- Actualización curricular (42,7%) - Todos los ámbitos (24,4%) - Fortalecimiento de la vinculación universidad – escuela (18,9%)
Requisitos que deben cumplir las instituciones que forman a los futuros docentes	- Requisitos en relación a calidad del egresado (18,4%)
Cómo se debería evaluar su labor formadora	- Evaluación de acuerdo a características del proceso de formación (23,5%) - Evaluación a instituciones formadoras a través de pruebas estandarizadas a sus estudiantes (9,5%)

El análisis permite evidenciar que se demanda mayor selectividad en el ingreso a los programas de formación del profesorado. Específicamente, se plantea un aumento en los puntajes de corte de ingreso (24,8% de las citas totales) y se propone considerar otros instrumentos en los procesos de selección (pruebas, entrevistas, etc.) que permitan valorar aspectos de los postulantes, tales como habilidades sociales, emocionales o artísticas. Frecuentes fueron las alusiones a la necesidad de incluir test psicológicos, vocacionales y/o de habilidades que permitieran evaluar otras dimensiones y asegurar la idoneidad de los candidatos.

Respecto a los ámbitos que debiesen ser fortalecidos en la formación inicial docente, destaca la necesidad de actualización curricular, tanto para fortalecer ciertas áreas como para incorporar nuevos contenidos en los programas de formación (42,7% de las respuestas). La actualización curricular no sólo incluye dimensiones pedagógicas, disciplinares o de vinculación con la escuela, sino que también se demanda la incorporación de temáticas como formación ciudadana, legislación educativa o formulación de proyectos. Un 24,4% de las respuestas, en tanto, apunta a que se requiere fortalecer la totalidad de las áreas –pedagógica, disciplinar, vinculación con la escuela– que componen los programas de formación inicial.

En cuanto al fortalecimiento de la vinculación universidad–escuela los participantes señalaron que los programas de formación inicial deben ser modificados, con el objetivo de

contextualizar el aprendizaje de las y los estudiantes de pedagogía y permitirles construir sus clases, materiales didácticos o instrumentos de evaluación que consideren los contextos sociales en los cuales está inmersos estos (as) estudiantes.

Los docentes que participaron en la jornada reconocen la necesidad de asegurar la calidad de la formación pedagógica que es impartida por universidades. Se plantea la urgencia de aumentar la fiscalización a las entidades que otorgan grados y títulos de profesor, proponiéndose una entidad estatal que asegure el cumplimiento de estándares mínimos que permitan entregar una buena formación a los futuros docentes.

En las opiniones de los grupos se mencionó constantemente la necesidad de crear estándares comunes de formación para las universidades que preparan profesores como, por ejemplo, una malla curricular unificada base en las carreras de pedagogía. Los participantes subrayaron la obligación de impartir carreras de pedagogía de forma presencial y a tiempo completo.

La idea de evaluar a las instituciones de acuerdo a características del proceso de formación concentró un 23,59% de las citas, aludiendo a la unificación de mallas curriculares, duración de las carreras, entre otras. Además, se plantea la necesidad de realizar seguimientos a sus egresados por parte de las universidades (18,44% de las referencias).