

ENCUENTROS para una
NUEVA POLÍTICA NACIONAL DOCENTE
DOCUMENTO BASE



Introducción:

Política Nacional Docente

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 son 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.

El presente documento preparado para los Diálogos de la Política Nacional Docente aborda los siguientes aspectos:

1. Formación Inicial de Profesores
2. Carrera Docente
 - Etapa de Inicio de la Profesión
 - Formación en Servicio
 - Aspectos principales de la Carrera Profesional Docente (en diseño).

A continuación, se presentan los resúmenes de las líneas de acción de la presente política.

I. FORMACIÓN INICIAL DE PROFESORES

Elevar los estándares de calidad de la Formación Inicial de Profesores y de las instituciones que la imparten y atraer a la carrera a estudiantes con altas capacidades y vocación pedagógica son los ejes de la Política Nacional Docente en materia de formación.

La Política promoverá un proceso de fortalecimiento de las Escuelas de Pedagogía a través de la introducción de mejoras mediante proyectos institucionales propios, convenios de desempeño con el Estado y programas apoyo específico a universidades formadoras de profesores. Por estas vías se propenderá a que las Escuelas formadoras de profesores desarrollen investigación orientada a las necesidades del medio escolar y combinen la formación académica con el aprendizaje en la escuela, así como experiencias educativas que incorporen las orientaciones curriculares actualizadas.

El seguimiento de estos procesos de mejora incorporará una evaluación diagnóstica de la formación inicial, la cual tendrá un carácter formativo y permitirá retroalimentar y reforzar la formación impartida asumiendo sus debilidades y fortalezas. Se facilitará con ello el ajuste curricular de los planes y programas de estudio buscando asegurar su alineamiento con los estándares de formación inicial.

Objetivo General

Fortalecer la formación en pedagogía con altos estándares de calidad que garanticen desempeños adecuados (actualizados, contextualizados e investigados) con experiencias formativas en la realidad educacional.

Objetivos específicos

1. Elevar los estándares de calidad de la Formación Inicial de Profesores y fortalecer a las universidades que forman profesores.

Para ello se avanzará en:

- Aplicar un modelo de evaluación para la formación inicial docente alineado con los estándares de formación pedagógica y disciplinar con el fin de retroalimentar a las universidades y permitirles ajustar sus programas, procesos y capacidades institucionales.
- Validar la aplicación de la evaluación como un instrumento de reporte sobre la formación pedagógica y disciplinar a las instituciones de formación de profesores.
- Perfeccionar los procesos de construcción de instrumentos de evaluación que conforman la Evaluación Diagnóstica de Formación Inicial Docente.
- Legitimar en los proyectos institucionales la evaluación durante el cuarto año de carrera y no al finalizar ésta para aprovechar el valor formativo de la evaluación.
- Fortalecer el cuerpo académico que se desempeña en la formación inicial docente.

- Considerar la información de proyección territorial de necesidades y demandas de docentes para la creación de nuevas carreras.
- Mejorar el equipamiento e infraestructura de las escuelas de pedagogía
- Mantener registro permanente, actualizado, sistematizado y comparable en el tiempo de datos institucionales sobre formación inicial docente.
- Considerar la información de proyección territorial de necesidades y demandas de docentes para la creación de nuevas carreras.
- Generar ofertas de formación pedagógica para la enseñanza en el área técnico-profesional, articuladas con las ofertas de formación para profesionales y técnicos de nivel superior, de modo de crear pasarelas que permitan el paso de una a la otra, como una manera de incentivar la incorporación de estos profesionales y técnicos a la carrera docente.

2. Fomentar el desarrollo de modelos formativos vinculados con contextos escolares, relacionando la experiencia de los profesores en ejercicio con la formación de profesores.

A través de convenios con la Universidades y sus carreras de pedagogía, se buscará:

- Actualizar los programas de estudios de las carreras de pedagogía e implementar efectivamente dentro del aula estos cambios para formar profesores de calidad (Actualización curricular).
- Consolidar vínculos con comunidades escolares de distintos contextos (Vinculación).
- Mejorar sustantivamente la titulación oportuna y realizar seguimiento a los egresados de las carreras de pedagogía (Titulados).
- Fortalecer la investigación educativa y la vinculación internacional de la formación inicial docente (Investigación pedagógica).

3. Atraer a la carrera a estudiantes con altas capacidades y vocación pedagógica.

Para ello se avanzará en:

- Incentivar a que las universidades que forman profesores desarrollen mecanismos de selección adicionales a los ya mencionados, conforme a la mejor experiencia comparada.
- Generar, en articulación con las universidades, iniciativas que busquen activamente detectar talentos pedagógicos recogiendo, entre otros, la experiencia

del Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la Educación Superior (PACE).

- Generar incentivos para que las instituciones formadoras cubran la demanda diferenciada en las menciones de pedagogía requeridas en el mundo escolar.
- Desarrollar una línea específica de observación y proyección de las demandas ocupacionales en pedagogía en las diferentes regiones del país, tomando como base el Sistema de Información para la Educación Superior (SIES).

II. CARRERA PROFESIONAL DOCENTE

La Carrera Profesional Docente contempla el ingreso, ejercicio, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la docencia como profesión. Esta Carrera 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.

II.a

La etapa de inicio en la profesión:

Programa de inducción a profesores noveles o principiantes

Diversas investigaciones nacionales e internacionales demuestran consistentemente la relevancia de acompañar al profesor principiante en sus primeras actividades laborales con el fin de desarrollar su autonomía profesional y facilitar su inserción en las comunidades educativas. Ello permite mejorar los niveles de satisfacción y eficacia en su labor y reducir el abandono temprano de la carrera (que en Chile llega a alrededor del 40% al quinto año de ejercicio docente).

Por ello, la nueva Carrera Profesional Docente considera una inducción de un año, obligatoria y basada en mentorías, para profesores noveles.

Objetivo General

Desarrollar la autonomía profesional y facilitar la inserción en las comunidades educativas de los profesores noveles.

Objetivos específicos

1. Mejorar la integración laboral de los docentes noveles.
2. Establecer condiciones para el desarrollo de capacidades de análisis profesional del quehacer docente en el diálogo entre expertos y novatos.
3. Incidir en la disminución del porcentaje de deserción del sistema escolar de los profesores principiantes.

Para ello se avanzará en:

- Generar el marco de la formación de mentores para el sistema escolar nacional.
- Diseñar una estrategia de colaboración de Universidades formadoras de profesores para abordar programas de formación de mentores, alineados con las orientaciones del MINEDUC.

- Diseñar e implementar estrategias para el acompañamiento de la construcción temprana de la profesionalidad docente.
- Establecer modelos de formación orientados a los requerimientos de los distintos sectores incluidos en la Carrera Docente.

Al año 2018 se espera la formación de más de 1500 mentores.

II.b

La formación en servicio:

Formación profesional en ejercicio

El desarrollo profesional docente se define como un proceso formativo, establecido en un derecho, a través del cual se enriquecen las capacidades docentes y se logra una comprensión más compleja de la profesión, el desarrollo o actualización de las habilidades y capacidades profesionales para pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y profesores en cada uno de los aspectos de la vida docente.

La formación en servicio considera el desarrollo profesional continuo que mira las necesidades de las escuelas y sus cuerpos docentes. Abarca el reforzamiento de capacidades, la mejora continua, la innovación, el liderazgo y las trayectorias profesionales que permiten el desarrollo de comunidades de aprendizaje.

Objetivo general

Fortalecer permanentemente las capacidades profesionales docentes en el contexto del desarrollo profesional, para mejorar el liderazgo docente, la conducción, el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, reforzar el saber y el ejercicio de su quehacer.

Objetivos específicos

1. Desarrollar estrategias de formación en servicio en modalidades pertinentes a las necesidades de mejora, superación profesional, actualización e innovación.
2. Fortalecer las estrategias de formación de directores en concordancia con el desarrollo de la gestión directiva requerida por la Educación Pública en el marco de la Reforma. La formación de directores, directoras y equipos directivos se sumará a la formación en servicio como parte de una Carrera Directiva cuyo objetivo será potenciar el rol de tales equipos en los establecimientos educacionales (favoreciendo la autonomía de éstos). Dicha carrera deberá considerar fases de inducción y servicio, así como favorecer el asesoramiento profesional y la constitución de redes de Directores.

Para ello se avanzará en:

- Fortalecimiento del CPEIP, constituyendo Comités de Desarrollo Profesional Docente para la Educación Pública, que el CPEIP implementará de manera descentralizada. Estos Comités colaborarán directamente con los Servicios Locales de Educación en atención a las necesidades de formación en servicio.
 - Creación de dos centros nacionales de Dirección Escolar se abocarán el desarrollo de los diseños e implementación de formación en servicio y el desarrollo de comunidades de aprendizaje en Gestión y Dirección Escolar de acuerdo con los nuevos requerimientos.
 - Fortalecimiento del liderazgo directivo en áreas de gestión y desarrollo de las personas con foco en el aprendizaje, de modo que los objetivos prioritarios de la educación pública acentuarán el desarrollo de capacidades personales y colectivas para:
 - Desarrollar el liderazgo para la calidad docente como principal tarea de gestión;
 - Propiciar procesos de rendición de cuentas y diálogo con la comunidad educativa;
 - Generar formaciones para el desarrollo de un liderazgo sistémico que considera a la escuela en proceso permanente de mejoramiento y espacio colectivo de educación.
4. Un desarrollo específico tiene la formación de docentes de la Educación Media Técnico Profesional (EMTP). Esta modalidad permitirá que accedan a la formación y título profesional un número significativo de docentes de EMTP, así como a la mejora de sus capacidades de enseñanza.

Para ello, se diseñará la trayectoria formativa en las áreas de educación TP para su actualización disciplinar y pedagógica, de modo de generar estrategias de validación de conocimientos y formación para el currículum de EMTP.

II.c

Carrera Profesional Docente: Elementos de diseño

Esta propuesta de Carrera Profesional Docente busca entregar a los docentes un marco explícito, conocido y motivador con el cual puedan desarrollarse profesional y personalmente, mejorar las condiciones para el ejercicio de la docencia y aportar de mejor manera a los objetivos buscados por el sistema educativo chileno; a saber, asegurar una educación integral de calidad para todas y todos los niños y jóvenes a lo largo de toda la trayectoria escolar.

Los propósitos de la Carrera Docente son:

- Ofrecer una trayectoria de desarrollo profesional reconociendo la capacidad, el desempeño docente y las responsabilidades funcionarias, valorando distintos méritos profesionales y propiciando su desarrollo continuo.
- Mejorar las condiciones de trabajo y las remuneraciones de los docentes de buen desempeño, estimulando el ejercicio de los mejores profesores en establecimientos vulnerables y regiones extremas.
- Fomentar el trabajo reflexivo y colaborativo en un proceso permanente de autoevaluación, considerando toda la información que proporciona el sistema educativo.
- Apoyar el incremento de la retención de los docentes en el sistema escolar.
- Ser capaz de atraer a estudiantes con vocación y capacidades para la docencia.

Como criterios orientadores se ha definido que la propuesta debe:

- Mejorar las remuneraciones de los docentes de buen desempeño, sin encarecer la contratación de profesores talentosos para los sostenedores.
- Promover la distribución equitativa de los docentes en el sistema escolar, estimulando el ejercicio de la docencia en establecimientos vulnerables.
- Reconocer y asegurar las oportunidades de desarrollo profesional de los docentes.
- Recoger los avances en materia de política de fortalecimiento de la profesión docente y los consensos construidos a lo largo del tiempo.

Algunas Definiciones para la Carrera Profesional Docente

- Es una Carrera Profesional que incorpora a los profesores y profesoras de Educación de Párvulos, Educación Básica, Educación Media Científico Humanista, Educación Media Técnico-Profesional, Educación Especial, Educación Artística y Educación de Adultos acorde con la estructura educacional y los distintos perfiles docentes que existen.
- Para el sector público la transición desde el Estatuto Docente a la Carrera Profesional Docente debiera ser obligatoria, con la excepción de aquellos profesores que están cerca de la jubilación (a menos de 5 años), los cuales podrían permanecer en el régimen antiguo.
- ¿Para quién es la Carrera Profesional Docente? La Carrera Profesional Docente es obligatoria para todos los docentes del sector público (hoy municipal) y voluntaria para el sector particular subvencionado que cumpla con la ley de inclusión.
- Se mantiene la evaluación docente para los profesores de aula del sector municipal/público. La evaluación consta de un portafolio que agrega el

reconocimiento a otras funciones docentes e incorpora pruebas de conocimiento disciplinar y pedagógico.

- La propuesta considera cinco tramos: desarrollo Inicial, Temprano, Profesional, Superior y Experto. Se establece una permanencia mínima de cuatro años en cada tramo.

Trayectoria a lo largo de la Carrera Docente

- Se plantea un año de inducción acompañado por un mentor certificado. Durante la inducción tanto el mentor como el docente que inicia su carrera debieran contar con horas adicionales a su contrato establecido con el sostenedor para desarrollar el proceso, estas horas debieran tener financiamiento fiscal.
- Luego del año de inducción, el docente nuevo debe someterse al proceso de nacional de acreditación centralizada para ingresar a la Carrera. Sólo después de esta acreditación el docente ingresa a la Carrera Profesional Docente. El periodo de inducción no es parte de la Carrera Docente.
- Sólo a partir del tramo de desarrollo Profesional los docentes podrán adquirir responsabilidades adicionales, como ser profesor tutor, mentor o tener cargos de responsabilidad técnico-pedagógica en el establecimiento educacional, las que serán consideradas en la carga de trabajo.
- Gestión de recursos humanos al interior del establecimiento educacional. La evaluación que permite acreditar y transitar entre los distintos tramos de la Carrera se realiza a nivel central, sin embargo, debe existir la posibilidad de que los sostenedores (públicos y de régimen subvencionado) puedan gestionar sus recursos humanos, para lo cual debieran existir evaluaciones locales formativas que permitan potenciar el mejoramiento escolar.