

*acción***Educar**

**Proyecto de ley que crea el Sistema de
Desarrollo Profesional Docente y modifica
otras normas
(Boletín 10.008-04)**

Raúl Figueroa Salas

Comisión de Educación y Cultura

Senado
Octubre 2015

Objetivos del proyecto

Atraer, seleccionar, formar y retener a buenos profesionales de la educación

Objetivos del proyecto

- Aumentar selectividad de las carreras de educación
- Asegurar la calidad de la formación inicial docente
- Apoyar la inserción laboral de los profesionales de la educación
- Implementar programas de formación continua
- Establecer un sistema de desarrollo profesional docente

Instrumentos para el cumplimiento de los objetivos

¿Cumplen los instrumentos el objetivo buscado?

- En general, los instrumentos van en la dirección correcta, pero se corre el riesgo de que, con un alto costo, su impacto sea limitado y de que genere otras distorsiones en el sistema educacional.
- Es importante que la propuesta sea coherente con los consensos logrados para mejorar el sistema educacional:
 - SEP y sus modificaciones
 - Aseguramiento de la Calidad [Ley 20.529]
 - Ley 20.501

Instrumentos para el cumplimiento de los objetivos

El eje del proyecto es el desarrollo profesional docente, que se basa en:

- Establecer de tramos de desarrollo profesional con incrementos de remuneración asociados.
- Darle más importancia al desempeño actual que a la antigüedad.
- Proceso de certificación de competencias propuesto no permite evaluar adecuadamente el desempeño docente
 - Prueba -> conocimientos disciplinarios y pedagógicos
 - Portafolio -> competencias pedagógicas
- El carácter esporádico de la evaluación que propone el proyecto lo aleja de uno de sus principales objetivos, que es darle mayor preponderancia al desempeño sobre la mera antigüedad.

El desempeño profesional

Debe distinguirse entre factores asociados a conocimientos y competencias disciplinarias y pedagógicas de aquellos relacionados con el desempeño profesional, que comprenden:

- Desempeño en el aula
- Efectividad en los aprendizajes de los alumnos

La importancia de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos y las competencias docentes los reconoce el proyecto de ley y los asocia a una mayor remuneración. Son necesarios como un mínimo.

Sin embargo, el proyecto no reconoce la importancia del desempeño y, por ende, no existe una asociación entre mayores remuneraciones, la continuidad laboral y un mejor desempeño.

¿Qué incluye el Portafolio? ¿Qué mide?

El portafolio, que es parte de la evaluación docente actual, incluye:

- Descripción de una unidad de 8 horas pedagógicas
- Presentación de alguna evaluación realizada en esa unidad
- Reflexión sobre su quehacer docente
- Presentación de una grabación de una clase de 40 minutos

Este instrumento demuestra la capacidad de un docente para hacer una clase; sin embargo no necesariamente refleja lo que hace de manera permanente, su desempeño ni su efectividad en los aprendizajes de los niños.

Lo que el Portafolio no mide

- Observación periódica de clases
- Manejo de grupo y disciplina de los alumnos
- Trabajo colaborativo con otros profesores

Los instrumentos actuales no logran dimensionar ni medir estos aspectos sobre el desempeño de los profesores. El director es quien se encuentra en la mejor posición para valorarlos debido a su proximidad y su conocimientos del contexto particular que significa cada establecimiento educacional.

Evaluación de desempeño descentralizada

Revisión de literatura

1. Existencia de una positiva y significativa correlación entre liderazgo pedagógico del director y resultados académicos:
 - En PISA 2012
 - En Reino Unido (Clark, 2009)
2. La evaluación realizada por el director se asocia con el rendimiento académico de los alumnos (Centro de Estudios MINEDUC, 2012; Rockoff et al., 2011)
3. Encuesta docente TALIS de la OCDE revela que:
 1. 93% de docentes está en escuelas donde son evaluados formalmente por el director
 2. 56% de docentes está en escuelas donde evaluación del director tiene efectos en continuidad laboral

Propuestas

Incorporar una evaluación de desempeño de responsabilidad de cada establecimiento, que permita a sus directores tener mayor injerencia en la determinación de las remuneraciones y en la permanencia de los docentes.

Alternativa 1 :

Establecer un piso de remuneración más elevado para los docentes que acrediten contar con competencias mínimas (disciplinarias y pedagógicas). Sobre ese piso el director evalúa su desempeño y determina el aumento de sus remuneraciones y la permanencia en el aula.

Propuestas

Alternativa 2:

Incorporar la evaluación descentralizada de desempeño del director como un elemento adicional a los que hoy contempla el proyecto de ley asignándoles una ponderación que no sea inferior al 30%. De esta forma, se permite incorporar un mecanismo que resulta más adecuado para medir el desempeño en el aula, compatibilizándolo con otros que apuntan a acreditar ciertas competencias pedagógicas y disciplinarias y que pueden ser medidas mediante una evaluación central.

Propuestas

- El carácter esporádico de la evaluación que propone el proyecto lo aleja de uno de sus principales objetivos, que es darle mayor preponderancia al desempeño sobre la mera antigüedad. El desempeño docente debe evaluarse de manera permanente.
- Se propone una evaluación de desempeño periódica, que dependa de cada establecimiento y que permita al director tomar las medidas que estime necesarias.

Estas propuestas permiten una carrera más desafiante y aseguran objetividad en la evaluación, combinando conocimientos, competencias pedagógicas y desempeño docente.

Propuestas

Adicionalmente:

El proyecto de ley indica que los sostenedores pueden establecer asignaciones especiales de incentivo profesional.

- Asignación va en la dirección correcta de entregar atribución a los directores en la remuneración de los docentes.
- Sin embargo, no se entregan recursos para dicho fin. En la práctica sólo podrá ser realizado por algunos sostenedores (e.g. municipalidades con más recursos).

Propuestas

Esto va en línea con:

- La importancia de contar con directores más empoderados, en el contexto de directores elegidos por Alta Dirección Pública (ley 20.501)

"Sería oportuno que las autoridades educacionales ... impulsaran con energía las medidas correctivas para asegurar la aplicación de esta importante ley (20.501). Sólo así se logrará que -aunque sea tardíamente- los buenos propósitos legales sobre los líderes escolares se transformen en realidad." (José Weinstein, la Tercera, 7 de Mayo de 2015)

- La relevancia del liderazgo en los resultados académicos

"Al comparar los puntajes promedio de estas asignaturas de 4o y 6o básico entre establecimientos con un alto nivel de liderazgo directivo y establecimientos con uno bajo, existen diferencias de hasta 12 puntos." (Comunicado resultados SIMCE 2014, Agencia de la Calidad)

Otras sugerencias

Formación Inicial:

- Necesidad de incorporar a las universidades en el diseño de la prueba INICIA, evitando efectos indeseados como la restricción de diversidad en proyectos educativos.
- Las restricciones de PSU pueden tener efectos indeseados.
- Los cambios introducidos a la acreditación forman parte del debate de educación superior y pueden generar efectos sistémicos indeseados.

Formación continua:

- Pocas capacidades actuales del CPEIP.
- Posibilidad de utilizar capacidades actuales de las universidades y sostenedores con experiencias exitosas.

Otras sugerencias

Inducción:

- El principal responsable de este proceso debiese ser cada establecimiento, considerando la importancia de vincularlo con cada proyecto educativo y las dificultades de implementación que implica centralizarlo en el CPEIP.

Horas lectivas/no lectivas:

- El proyecto priva a los alumnos prioritarios de parte de los recursos de la SEP, obligando a ciertos colegios a destinarlos a la implementación de una política que debiese financiarse por otra vía.
- “No se puede desvestir un santo para vestir otro”.

Otras sugerencias

Remuneraciones:

- La dispersión de las remuneraciones es un elemento importante para atraer jóvenes talentosos. La estructura que propone el proyecto no favorece esa dispersión.

Otras sugerencias

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad requiere para su mejor funcionamiento potenciar la autonomía de los establecimientos para poder exigirles resultados.

- Este proyecto restringe a autonomía de los colegios trasladando la gestión y evaluación de sus docentes al nivel central.
- Los municipios no mejoran en autonomía y por el contrario, estas restricciones se extienden al sector particular subvencionado.

Otras sugerencias

Restricciones que hoy impone el estatuto docente en la gestión de los municipios no están abordadas

- El proyecto de ley mantiene las restricciones que hoy afectan a los sostenedores municipales y que dicen fundamentalmente relación con la posibilidad de desvincular profesores que no son los adecuados para proyectos educativos determinados.
- Falta un sentido de urgencia en esta materia, facilitando la gestión de los municipios en esta materia.

*acción***Educar**

www.accioneducar.cl

 [@Accioneducar](https://twitter.com/Accioneducar)