



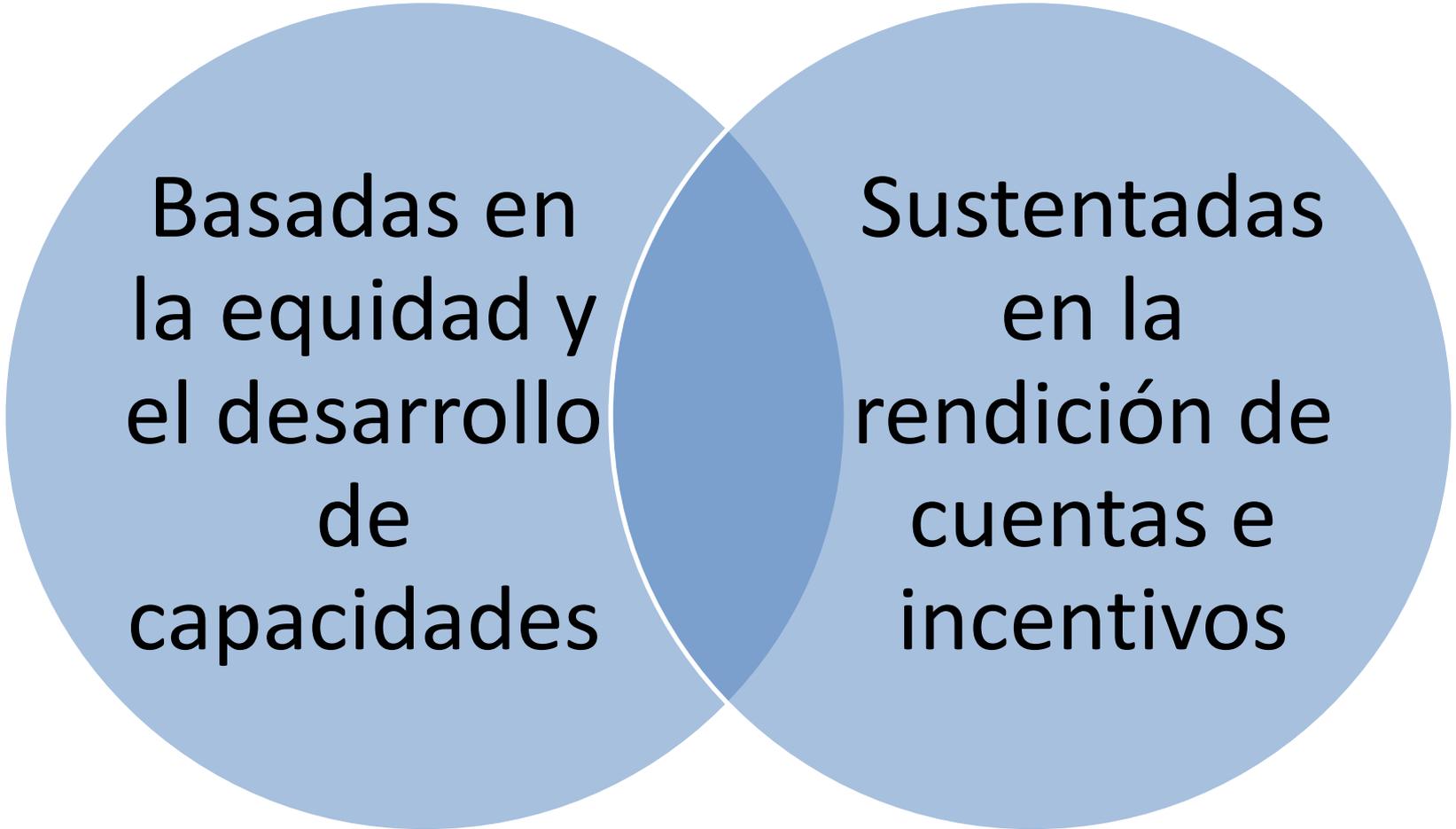
**UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN**

CIDE
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y
DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN

Nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente: ¿de qué 'profesionalización' hablamos?

Andrea Ruffinelli
agosto 2016

Tipos de reformas educativas



Basadas en
la equidad y
el desarrollo
de
capacidades

Sustentadas
en la
rendición de
cuentas e
incentivos

Reformas basadas en la equidad y el desarrollo de capacidades

Sistemas educativos intelectualmente desafiantes

Currículo reflexivo

Promoción de habilidades complejas y colaborativas

Alto nivel de calificación de sus docentes

Sistemas de rendición de cuentas orientados a la evaluación permanente, con fines de retroalimentación y mejora de capacidades.

Reformas sustentadas en la rendición de cuentas e incentivos

Docentes como personas libres, capaces de construir su carrera, promueven autonomía y autorregulación profesional, pero condicionándolos mediante estrategias de mercado (Feldfeber, 2007).

Exámenes nacionales

Individualizan la docencia pagando por mérito

Reducen la inversión en formación de profesores

Desvinculan la formación docente de la academia

Atraen personas sin preparación docente a la enseñanza y los estimulan a competir con sus pares.

Someten a sus estudiantes y profesores a mediciones con el fin de premiar/castigar docentes y escuelas, generando un trabajo escolar orientado a responder tales pruebas, con el consiguiente estrechamiento del currículum y desvalorización de los docentes. (Darling-Hammond, 2012).

Ser 'profesional': distintas concepciones

Modelo 'Gerencialista'

(Dubet, 1999) o 'Tecnológico' Lang (2006)

Modelo 'Republicano'

(Dubet, 1999) u 'Orgánico' Lang (2006)

Modelo 'Gerencialista'

(Dubet, 1999) o 'Tecnológico' Lang (2006)

Principios de la burocracia: eficiencia, estandarización de objetivos, procedimientos y mediciones con resultados esperados predefinidos

Profesor: tecnócrata, didacta, clave el componente científico técnico del oficio.

Modelo 'Republicano'

(Dubet, 1999) u 'Orgánico' Lang (2006)

Principios basados en consideraciones culturales, ético/morales y políticas, en la confianza en la auto regulación docente derivada de la autonomía profesional y de la responsabilidad del colectivo docente.

Profesor: profesional "clínico", capaz de diagnosticar, de definir estrategias de diversa índole y fines (no sólo instrumentales) y de generar resultados también de diversa naturaleza.

Rol social y político, promotor de las causas de derechos humanos universales.

¿Hemos entendido la docencia como una 'profesión'?

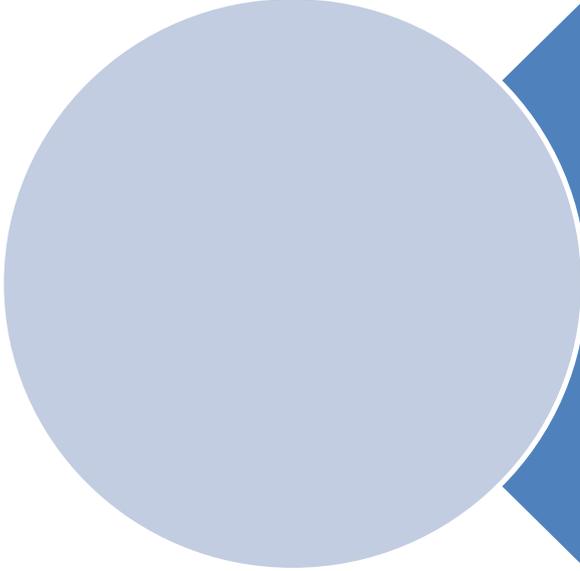
Tradición identitaria
magisterial
funcionaria y técnica

Tránsito desde el
'apostolado'
(escuelas de iglesias)
a **'funcionario
público'** con la
irrupción del rol del
Estado en educación.

**Masificación
educativa:** rol técnico

Últimas décadas:
camino hacia una
comprensión
'profesional' (Núñez,
2004).

¿Desprofesionalización real o sensación?



“ La implementación de políticas gerencialistas conscientemente articuladas, que implican nociones de profesionalización ligadas a los incentivos individuales por resultados, tensionan la identidad docente histórica más vinculada a la ética del servicio público, lo que ha derivado en un sentimiento de desprofesionalización y desvalorización docente, tanto en dictadura como en democracia” (Bellei, 2001)

Nueva ley: Se mueve la barrera de lo posible

Una sola profesión docente, para (casi) todos los profesores chilenos



Una profesión docente construida con participación ciudadana y profesores

Los imprescindibles de una carrera docente

Regulación de la oferta formativa y aseguramiento de un sistema formativo de alta calidad

Regulación del ingreso a carreras pedagógicas

Regulación del ingreso a la profesión docente

Inducción o acompañamiento a la iniciación docente

Diseño de una carrera atractiva

Condiciones laborales

Retiro consistente con la carrera

La propuesta de análisis

Antes de la ley

Avances

Debilidades o
desafíos

1. Regulación de la oferta formativa y aseguramiento de un sistema formativo de alta calidad

Antes de la ley

Regulación vía mercado

2015: Sólo universidades

Avances

Formación inicial dentro de la carrera docente

Acreditación de universidad y programa para funcionar

Aumento requisitos acreditación

Incremento requisitos acreditación

Infraestructura y equipamiento

Docentes idóneos

Prácticas tempranas y progresivas

Evaluaciones diagnósticas y de medio término

Seguimiento y apoyo al proceso formativo

Coherencia entre itinerario formativo y perfil de egreso

Convenios con establecimientos educativos que aseguren un vínculo más sólido y estable entre ambas instituciones formadoras.

1. Regulación de la oferta formativa y aseguramiento de un sistema formativo de alta calidad: Debilidades

Se mantiene la des-regulación de la oferta

Ausencia mínimos orientadores formativos comunes

Ausencia de la escuela como agente formador

Carácter censal induce a *rankeo* y rendición de cuentas. Muestral y formativa??

Énfasis en instrumentos de control (acreditación y evaluaciones) sin contrapuntos visibles en fortalecimiento FID.

2. Regulación del ingreso a carreras pedagógicas: regula

Situación antes de la ley

- Des-regulación en el acceso

Avances

- 500/550 puntos PSU ó 30%/10% superior ranking, o propedéutico año 2023

Debilidades

- Mejora exigencia, pero insuficientemente

3. Regulación del ingreso a la profesión docente: *ingreso automático*

Antes de la ley

- Título
- Contrato
- Mercado
- Inexistencia carrera

Avances

- Título y contrato o concurso público
- Se descarta examen habilitante *“la excelencia pedagógica es una consecuencia que no requiere estresantes dispositivos de control como estas pruebas”* (Hargreaves, 2012).

Debilidades

- Ingreso todavía poco exigente
- Aseguramiento calidad formación
- Mantiene la vigencia de artículo 46G que permite ejercer la docencia en la enseñanza media a profesionales de cualquier ámbito con al menos ocho semestres de estudios superiores.

4. Inducción a la iniciación docente: *un derecho para todos los profesores principiantes*

Antes de la ley

- Ausencia política

Avances

- Mentoría como derecho para profesores principiantes
- Establecimientos de desempeño alto y medio pueden generar sus propios planes de inducción

Debilidades

- Exigencia mentores certificados
- Posibilidad de mentor de otra escuela
- Exigencia progresiva?
Asegurar acompañamiento situado?

5. Carrera atractiva: *Mejoramiento de remuneraciones iniciales, desarrollo profesional y derecho a formación permanente*

Antes de la ley

- No hay carrera desde perspectiva de desarrollo profesional
- Remuneraciones bajo media profesionales similares

Avances

- Progresión tramos: crea **Sistema de reconocimiento** del desarrollo profesional (no de certificación) con 2 pilares:
 - a) Mejoramiento inicial y progresivo remuneraciones según evaluación
 - b) Formación continua como derecho: desarrollo profesional
- Foco en mantener a buenos profesores en aula, carrera horizontal

Debilidades

- Ausencia carrera vertical
- Aprovechar tramos voluntarios para desarrollo profesional fuera aula (jefatura técnica, profesionalización supervisores ministeriales)...pero podría desincentivar a permanecer en aula

5. Carrera atractiva: *Mejoramiento de remuneraciones iniciales, desarrollo profesional y derecho a formación permanente*

Evaluación: Avances

Prueba de conocimientos disciplinares y pedagógicos en el nivel y especialidad

Portafolio que evidencie el desempeño contextualizado, funciones docentes fuera del aula (trabajo colaborativo, rol en actividades del establecimiento) y el perfeccionamiento pertinente. Supera conocimiento lápiz/papel

Debería desplazar su foco desde la rendición de cuentas a la retroalimentación y mejoramiento del desempeño. Recuperar idea `Programa INICIA` original, acompañamiento para el uso de resultados

Valioso reconocimiento al desarrollo profesional en la práctica y no sólo a certificación académica.

Debilidades

Falta claridad respecto a la forma que asumirá la evaluación: importa resguardar que sea evidencia de la práctica real!! Útil y disminuye agobio

Silencio respecto a la coexistencia o integración de dos sistemas: evaluación docente (con fines retroalimentadores y formativos) y evaluación para la progresión en la carrera (sumativa).

4 años experiencia para avanzar a cada tramo. ¿Y si demuestra capacidades antes?

Ausencia intención desplazar el foco desde desempeños y competencia individual hacia prácticas de comunidades escolares, de buenas escuelas que trabajan colaborativamente

Incentivos de deberían transitar de individuales a colectivos

5. Carrera atractiva: *Mejoramiento de remuneraciones iniciales, desarrollo profesional y derecho a formación permanente*

Remuneraciones iniciales: Avances

Alza indiscutiblemente significativa

Logro para asegurar atracción de los mejores

Avance en homologar desde el principio con las remuneraciones de las profesiones más prestigiosas...similares

Debilidades

Incrementos menos significativos después

Riesgo que todo el reconocimiento sea incentivo económico: idea de que todo mejoramiento proviene de mejores salarios

5. Carrera atractiva: *Mejoramiento de remuneraciones iniciales, desarrollo profesional y derecho a formación permanente*

**Formación continua como derecho:
fortalecimiento del CPEIP y foco en la
pertinencia. Avances**

Fortalece CPEIP, crece en sedes y oferta

Foco en necesidades reales docentes y establecimientos

Profesores con prioridad: PS patrocinado, principiante, bajo desempeño, vulnerabilidad

Debilidades

Impacto del perfeccionamiento en el desempeño?

6. Condiciones de trabajo: *Incremento de las horas no lectivas y silencios*

Antes de la ley	Avances	Debilidades	Silencios
<ul style="list-style-type: none">• 75%/25% lectivas/no lectivas• Tamaño de la clase 45	<ul style="list-style-type: none">• 65%/35%, con posibilidad de llegar a un 40% para profesores d estudiantes vulnerables de primer ciclo básico de establecimientos públicos• 40% de las horas no lectivas deberá destinarse a la preparación de la enseñanza, evaluación de aprendizajes, atención de estudiantes y padres, y otras actividades profesionales relevantes.• Incentivo al desempeño con estudiantes vulnerables• Fiscalización de la Superintendencia de Educación.	<ul style="list-style-type: none">• Incrementos quedan sujetos a indicadores económicos, y a partir del año 2020• Insuficiencia proporción lectivas/no lectivas resta poder a la fiscalización de uso• Insuficiente incentivo al desempeño avanzado/experto con estudiantes vulnerables: mantiene condiciones para distribución inequitativa de docentes	<ul style="list-style-type: none">• Tamaño clase: aprox 30, cuando 20 es media OCDE• Cantidad total estudiantes atendidos

7. Retiro de la carrera: *un incómodo silencio*

Antes de la ley

- Bono incentivo puntual.

Avances

- Extensión del beneficio 8 años más (fuera de la ley)

Debilidades

- Ausencia política
- Evidencia del profundo problema previsional de todos los trabajadores chilenos