

PROYECTO DE LEY POLÍTICA NACIONAL DOCENTE

**Presentación Comisión Educación
Cámara de Diputados**

**ALEJANDRA MIZALA
CEA-Ingeniería Industrial y CIAE
Universidad de Chile**

Junio 2015

Contenidos

- Contexto
- Política Nacional Docente
- Objetivos PND
- Sistema de Desarrollo Profesional
- Instrumentos de Certificación de Tramos
- Certificación y Evaluación Docente
- Evidencia uso de Instrumentos
- Remuneraciones
- Comentarios Finales

¿Por qué necesitamos PND?

- Los profesores son un f(actor) clave en el proceso educativo
- Si queremos mejorar los resultados educacionales debemos atraer y retener a los mejores en la docencia
- Pero...
- La formación inicial es, en general, débil y con baja selectividad
- Lo que unido a las condiciones de trabajo, salarios y posibilidades de desarrollo profesional:
 - Afectan negativamente la atracción de buenos estudiantes y con vocación a la pedagogía
 - Afecta la motivación de los profesores
 - Causa que buenos profesores abandonen la docencia

En los hechos:

- 1996 habían **239** carreras de pedagogía, en 2011 habían **1.127** y en 2015 **1.208** carreras, 49% no están acreditadas.
- Si consideramos solo carreras de pedagogía universitarias un 20% no está acreditada.
- La docencia atrae mayoritariamente a estudiantes mujeres, de bajo rendimiento académico, que estudiaron en establecimientos de baja calidad (Mizala et al, 2011).
- Un 30% de los docentes abandona la profesión en los primeros 6 años de trabajo (Valenzuela et al, 2013).

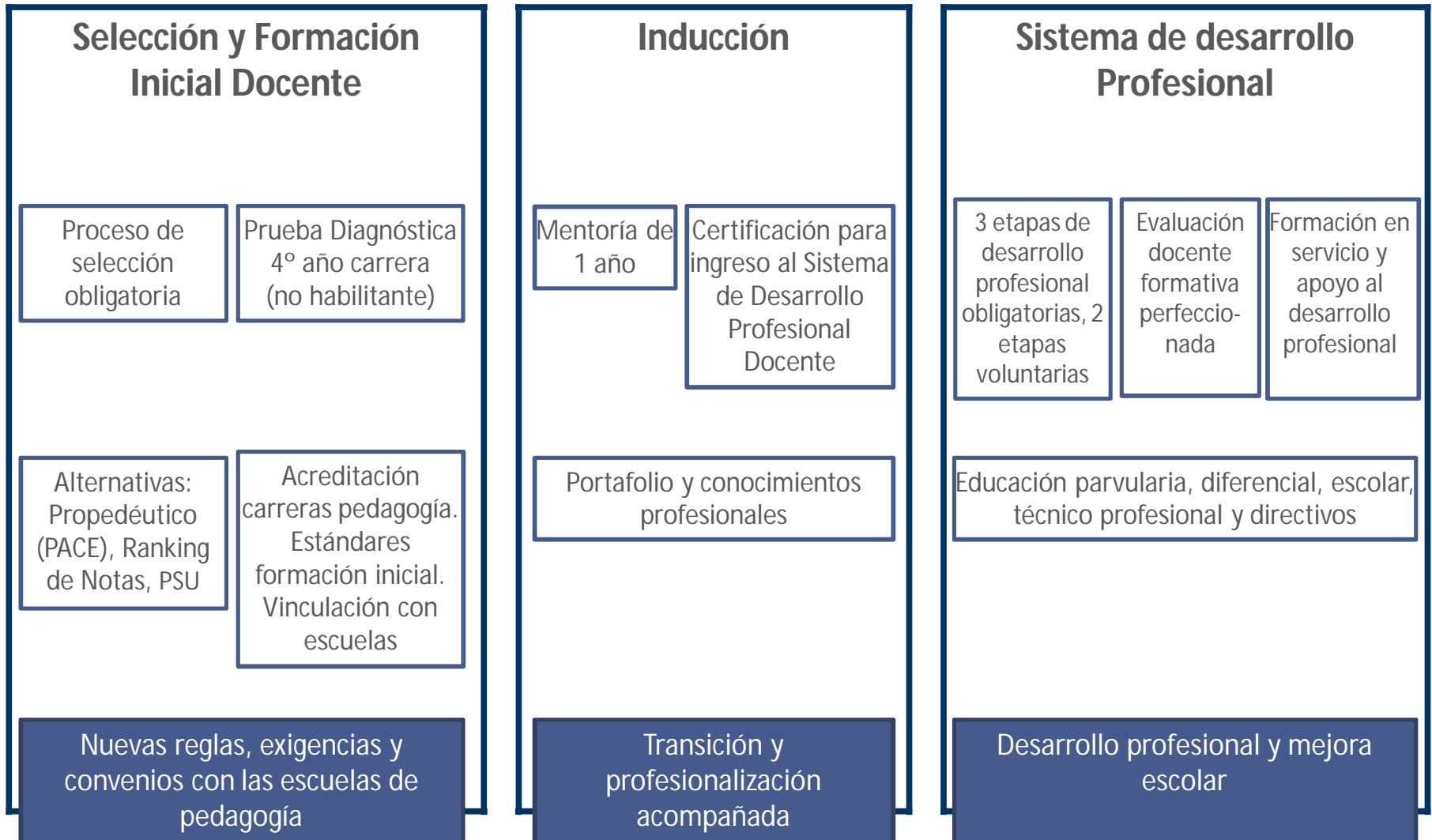
Objetivos de la Política Nacional Docente

- Atraer a estudiantes con mayores aptitudes y vocación a las carreras de pedagogía y educación parvularia.
- Asegurar la calidad de la formación inicial de los docentes.
- Acompañar la incorporación de los nuevos docentes al ejercicio profesional.
- Establecer un sistema de desarrollo profesional permanente de los docentes y directivos.
- Ofrecer estabilidad laboral y mejores salarios acordes con la relevancia del rol docente.
- Mejorar las condiciones de ejercicio de la docencia.
- Promover que los docentes con más alto desarrollo profesional trabajen con estudiantes más vulnerables.
- Incrementar la retención de docentes en el sistema escolar y parvulario.

Elementos que incluye la PND

- Formación inicial docente
- Inducción al ejercicio profesional docente
- Sistema de Desarrollo Profesional Docente
- Formación en servicio
- Remuneraciones y contratación
- Condiciones para el desempeño docente
- Transición al nuevo sistema

Política Nacional Docente Integral y Sistémica



Sistema de Desarrollo Profesional Docente: sistema de ingreso, ejercicio, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente.

- Abarca al conjunto del sistema que recibe financiamiento público
- Incluye profesores de aula del sistema escolar y educadoras de párvulo, acorde con los perfiles que se requiere en cada nivel
- Sistema aparte para Directores (con estándares de desempeño y evaluación)
- Acompaña incorporación de profesores noveles al ejercicio profesional
- Reconoce desempeño docente, valora distintos méritos e impulsa desarrollo continuo
- Promueve carrera horizontal (no solo vertical), sin sacar docentes del aula para mejorar sus remuneraciones
- Avanzar en el Sistema permite asumir otras responsabilidades, diversificando roles. Funciones remuneradas o asociadas a horas no lectivas adicionales
- Incentivos remuneracionales y no remuneracionales al transitar entre los tramos del Sistema

Cont. Sistema de Desarrollo Profesional Docente

- Reconoce y asegura oportunidades de desarrollo profesional considerando necesidades de establecimientos educacionales
- Promueve distribución equitativa de los docentes en el sistema escolar y pre-escolar
- Mejora las condiciones de ejercicio de la docencia
- Salarios de entrada y evolución en línea con otras profesiones similares
- Mayor remuneración por trabajar en establecimientos vulnerables (alumnos prioritarios), más alta en tramos más avanzados
- Mejora remuneraciones a docentes de buen desempeño, sin encarecer contratación de buenos profesores para los sostenedores
- Proceso de certificación de tramos no tiene costo para sostenedores PS
- Recoge avances en política de fortalecimiento de la profesión docente

Elementos de un Sistema de Desarrollo Profesional Docente

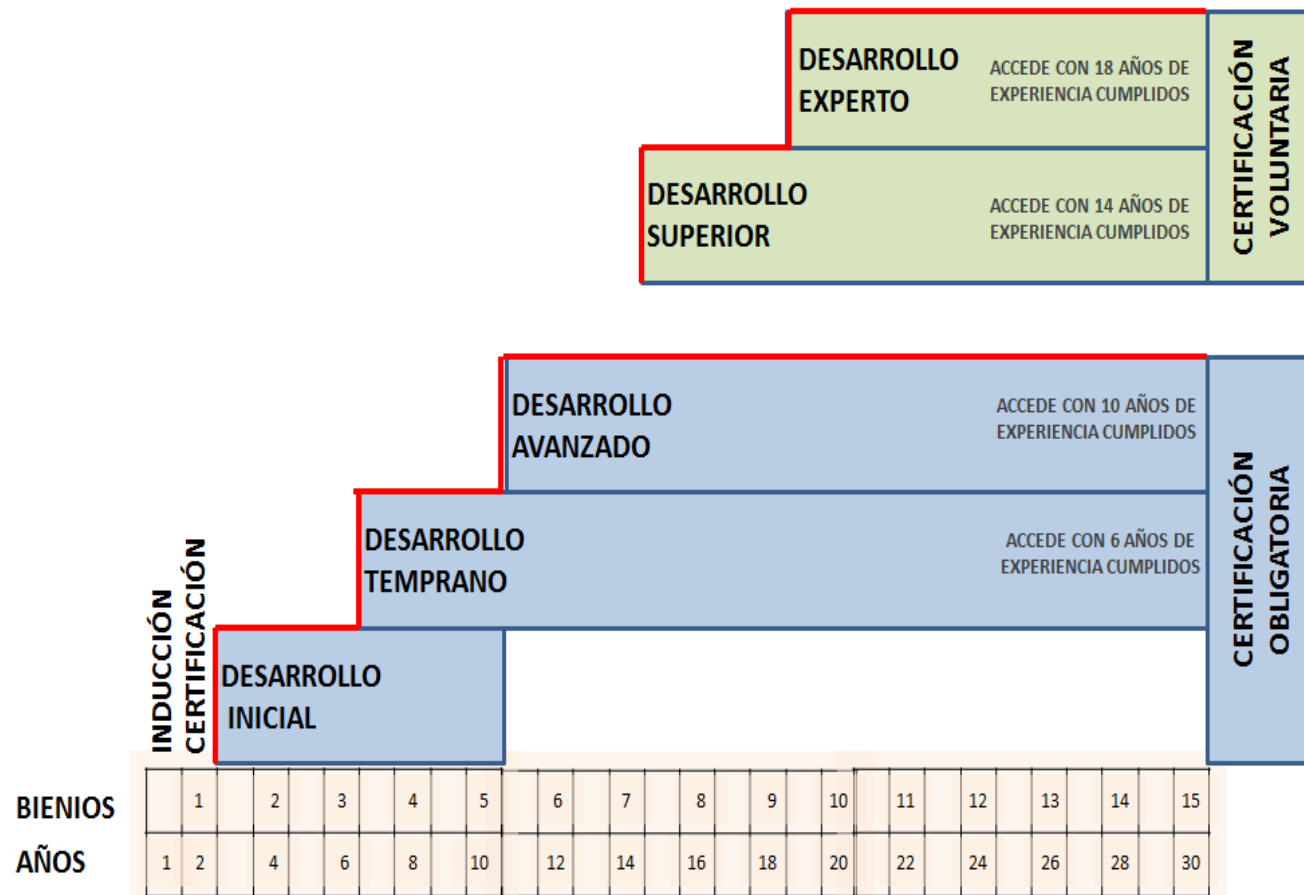
- Estructura del Sistema: n° tramos y forma como evolucionan las remuneraciones, responsabilidades y oportunidades de desarrollo profesional a través de tramos.
- Instrumentos que se utilizan para certificar los distintos tramos. Deben considerar competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios y pedagógicos del docente.
- Alineación de estándares de desempeño con certificación y estructura del sistema
- Certificación con retroalimentación al docente, y vinculada con su desarrollo profesional.

Estructura del Sistema

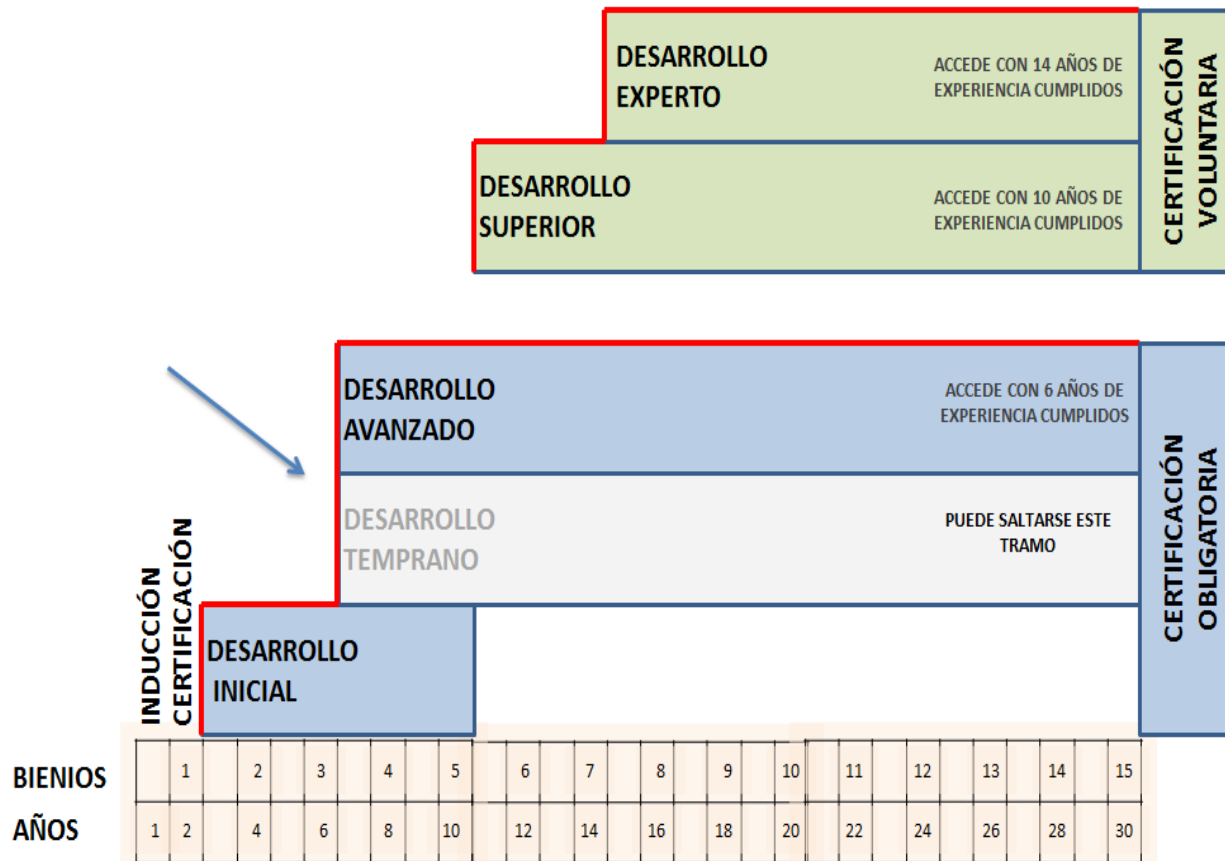
Sistema Desarrollo Profesional

- 3 tramos obligatorios:
 - Desarrollo Inicial
 - Desarrollo Temprano
 - Desarrollo Avanzado
- 2 tramos voluntarios
 - Desarrollo Superior
 - Desarrollo Experto
- Con una permanencia mínima de 4 años en cada tramo
- Es factible saltarse el tramo Temprano
- Nunca se retrocede de tramo

Tramos de Desarrollo Profesional



Es posible saltarse el tramo de Desarrollo Temprano



Instrumentos

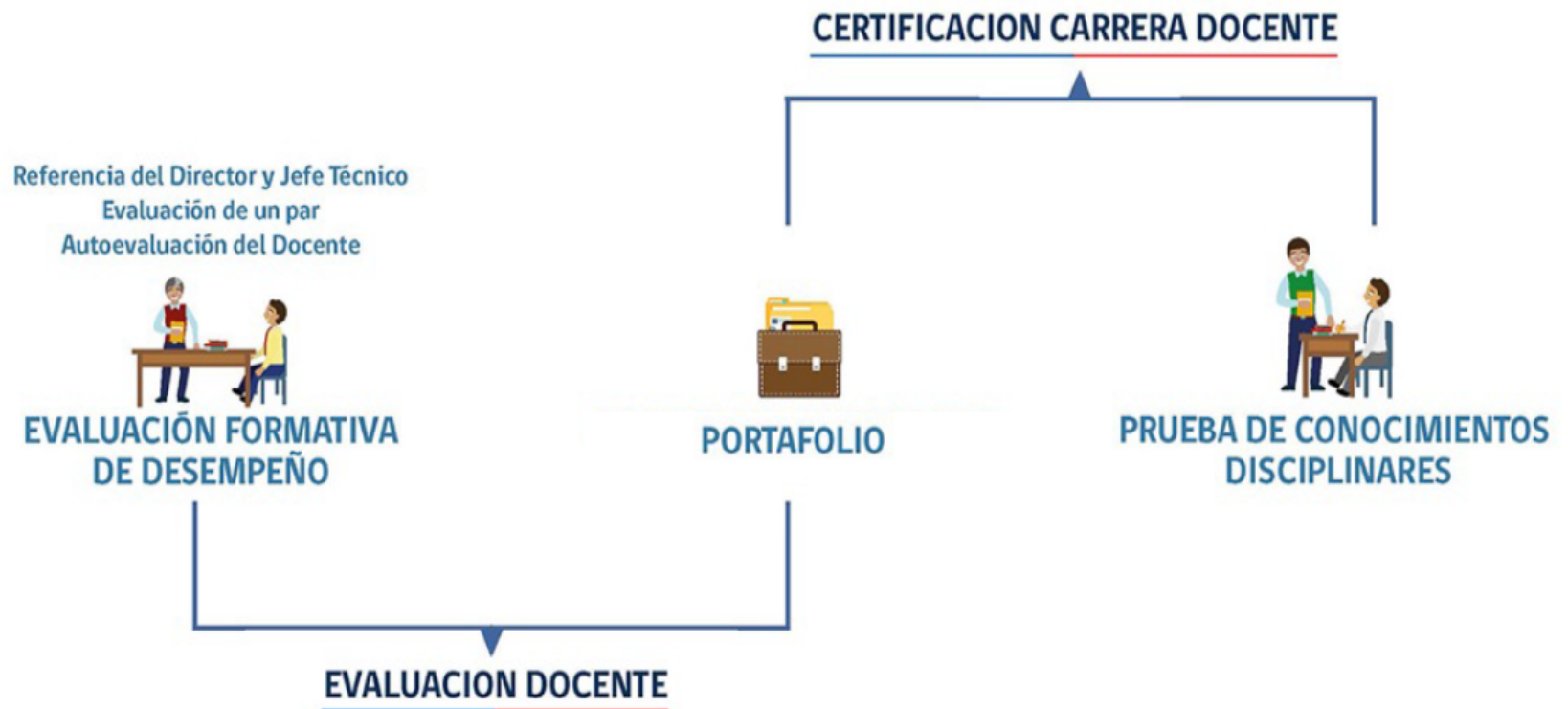
- Naturaleza compleja de la enseñanza y validez del sistema requiere usar más de un instrumento y combinarlos adecuadamente (Goe 2007; Goe et al 2008; Kane et al 2013). Se plantea:
 - Medir conocimientos disciplinarios y pedagógicos a través de **prueba de conocimiento disciplinario de lo que se enseña y conocimiento pedagógico del contenido que se enseña** (no separa lo pedagógico de lo disciplinar).
 - Medir competencias pedagógicas a través de un **Portafolio Enriquecido**.
 - Incluye actividades complementarias y **trabajo colaborativo** realizado por el docente **más allá del trabajo en aula**.
- Instrumentos vinculados a currículo vigente y a estándares que identifiquen el desempeño docente esperado en prácticas de aula y actividades fuera de ésta, **conforme a cada tramo del Sistema**.
- El tener más de un instrumento facilita el avance a través del Sistema. Al poner todo el peso en un instrumento las posibilidades de avance se reducen.

PROCESO CERTIFICACIÓN

SISTEMA DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



Certificación y Evaluación Docente

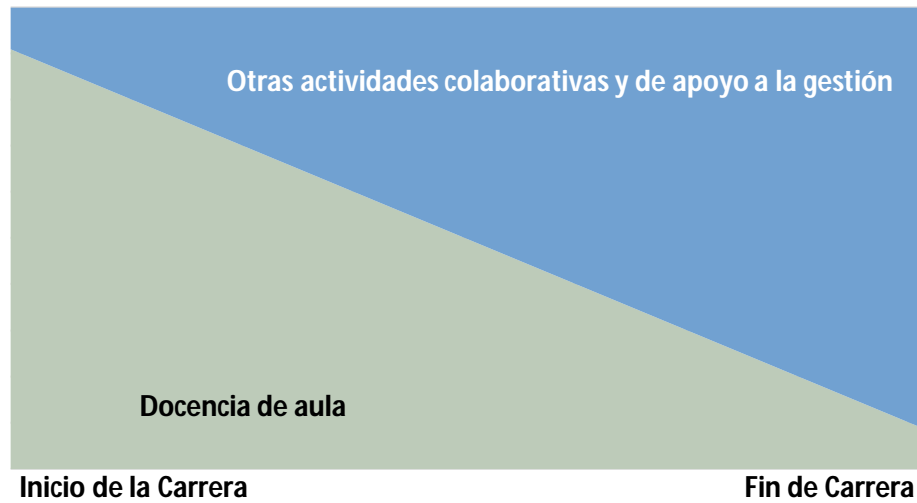


Ocurren simultáneamente en caso de profesores del sistema público

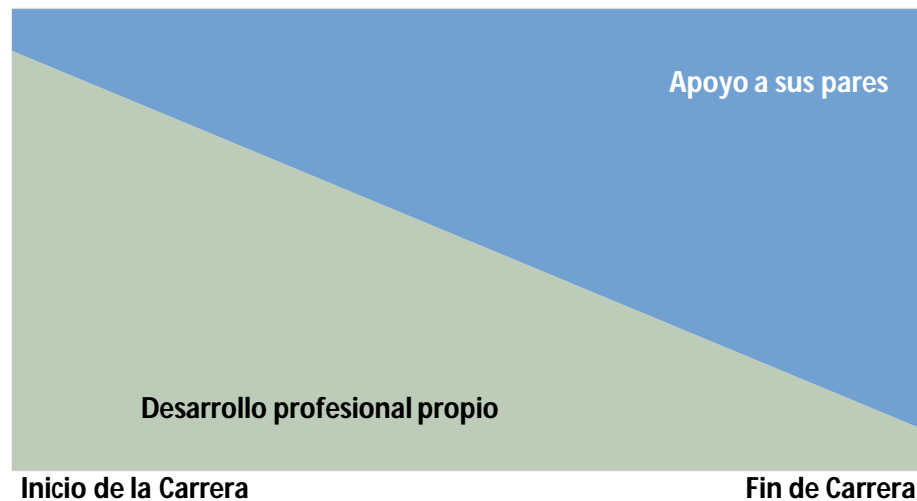
Justificación Instrumentos: Portafolio Enriquecido

- Incluirlo implica valorar roles de los docentes fuera del aula que estén en línea con las necesidades del establecimiento
- Incluye roles como: mentoría, tutoría, curricularista, jefe área, apoyo a la gestión, diseño de materiales, innovaciones docentes, proyectos desarrollados en el establecimiento, trabajo colaborativo con otros docentes, trabajo con estudiantes, padres y apoderados y la comunidad
- La idea es apuntar a prácticas profesionales relevantes verificables evitando convertirlo en un proceso administrativo: **sustancia y no forma**
- Debería incluir diagnóstico de fortalezas y debilidades basado en evidencia, dar cuenta del nexo entre acciones de aprendizaje profesional, prácticas de enseñanza y aprendizaje de alumnos
- Portafolio en formato digital

¿Qué actividades se espera realicen los docentes a lo largo de su desarrollo profesional?



¿Qué actividades **fuera del aula** se evalúan a lo largo de su desarrollo profesional?



Uso de Portafolio

- Recomendado por expertos internacionales porque:
 - Permite recoger evidencia de tareas relativas a etapas diferenciadas del desarrollo profesional (Santiago et al, 2013).
 - Y distinguir en un conjunto de tareas niveles de desempeño distintos, asociados a estándares propios de cada etapa de desarrollo profesional (Darling-Hammond, 2012).
 - Tareas pueden ser individuales y colaborativas
- Por esto el Portafolio se utiliza en varios países (Ej. Australia, Singapur, Escocia, Israel, Polonia, Eslovaquia y Eslovenia).
- En Inglaterra, Canadá, Portugal, República Checa, también se usa documentación del trabajo docente, sus planes de desarrollo profesional y auto-reportes sobre su desempeño y oportunidades de aprendizaje

Evidencia Instrumentos

NACIONAL

- Correlación positiva y significativa entre resultados de Evaluación Docente de profesores y resultados (SIMCE) de sus estudiantes, una vez que se controla por características de estudiantes, docentes y establecimientos (Alvarado et al 2012; Taut et al 2012; Bravo et al 2008; MINEDUC 2008, Castillo 2009 y Serra 2013).
- Pruebas AEP y AVDI también se correlacionan positiva y significativamente con resultados de alumnos en SIMCE.

INTERNACIONAL

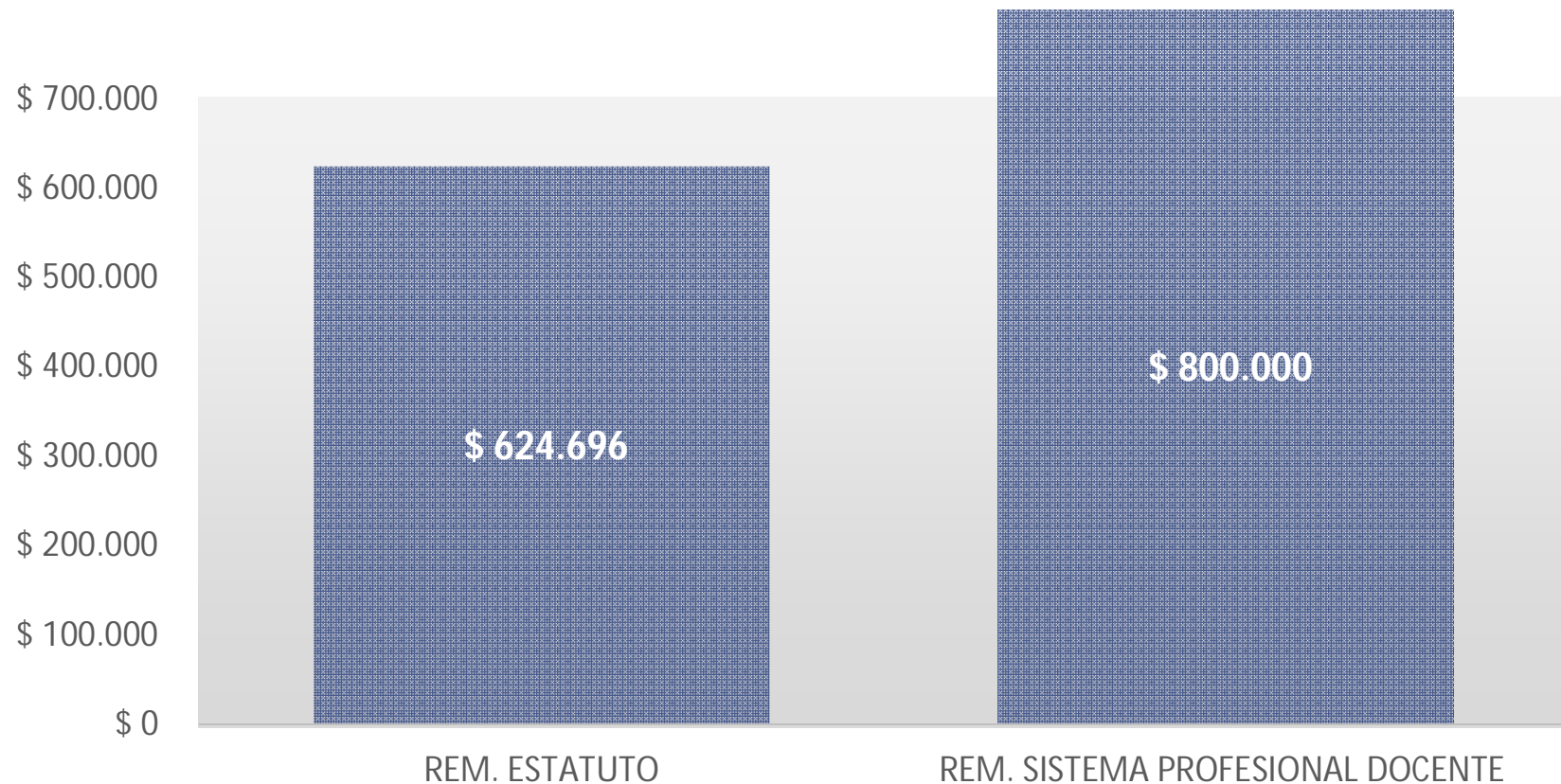
- Procesos de certificación identifican docentes que logran buenos resultados. Estudios encuentran diferencias significativas en valor agregado entre docentes certificados y no certificados (similares en otras características) por National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) en EE.UU., lo mismo ocurre con los exámenes estatales para obtener la licencia docente (Golhaber y Anthony, 2005; Clotfelter et al. 2007; Cowan y Goldhaber, 2015)
- El proyecto Measures of Effective Teaching (MET Project, 2013) muestra que resultados observación de aula correlacionan con desempeño de estudiantes.

Mejora en condiciones de trabajo

- Disminución gradual de horas lectivas aumentando horas contratadas.
- Hoy 27,2% de los docentes (MUN+PS+Adm Del) tiene contratos de 30 horas o menos, 39,7% tiene contrato de 40 horas o más.
- Disminución de horas lectivas de 75% a 65% va aparejado con aumento de horas de contrato y consiguiente incremento de los salarios promedio.

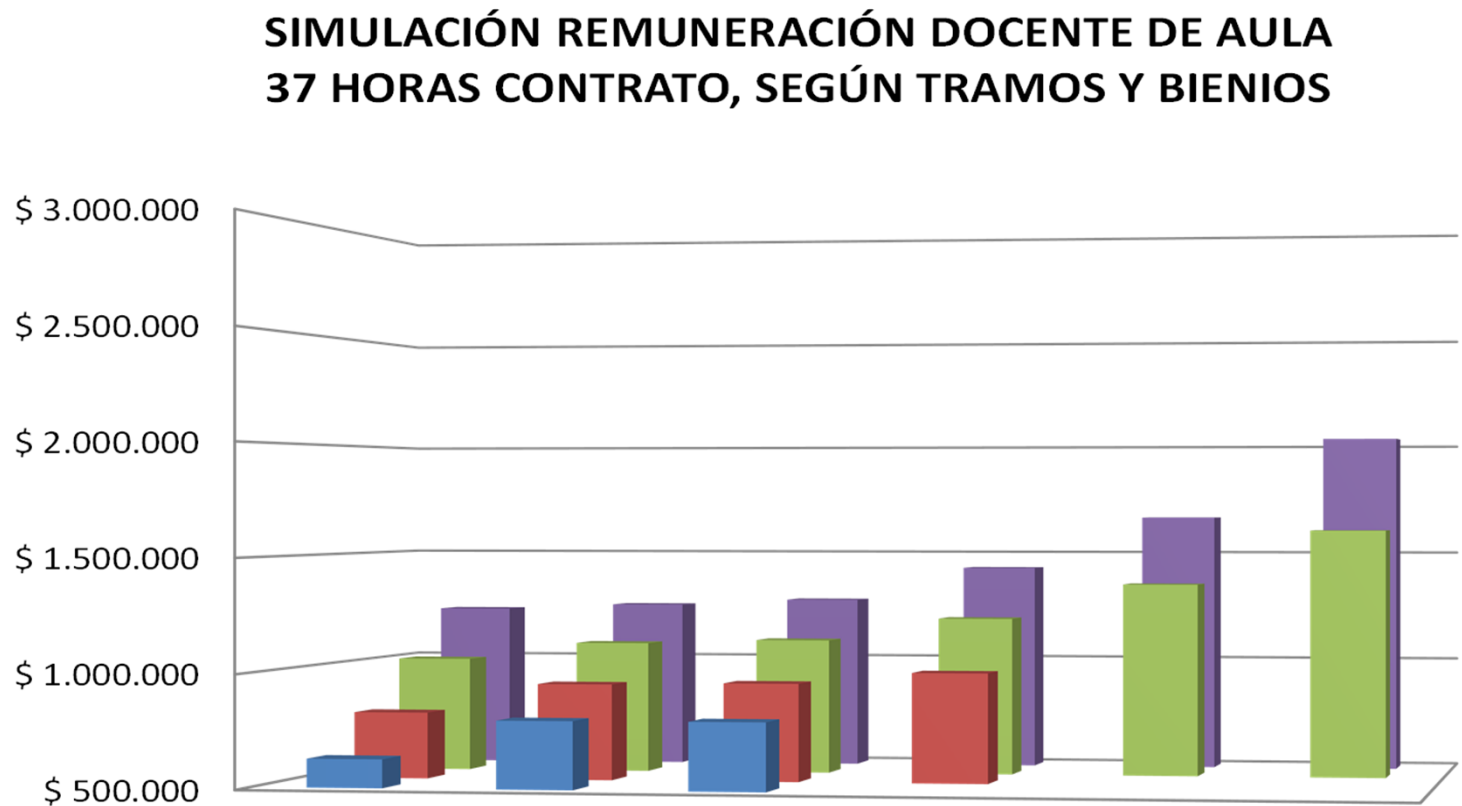
REMUNERACIONES: Salario inicial de \$800 mil por 37 horas cronológicas de contrato.

Valor hora RBMN = \$12.518 diciembre 2014



Salario inicial otras profesiones sin medicina ni ingeniería civil \$884.000 (horas)

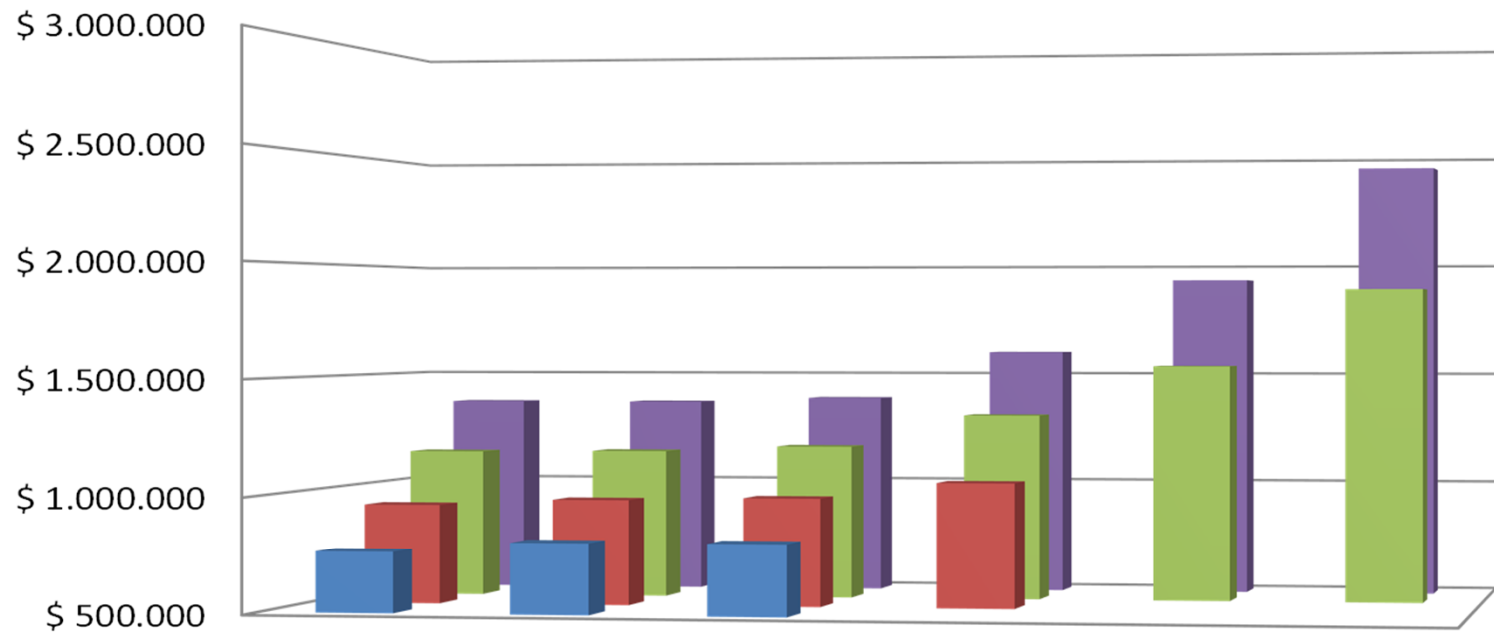
Simulación remuneración docente aula 37 horas contrato, según tramos y bienios



	REM ACTUAL	INICIAL	TEMPRANO	AVANZADO	SUPERIOR	EXPERTO
1 BIENIO	\$ 624.696	\$ 800.000	\$ 801.665			
5 BIENIOS	\$ 797.487	\$ 928.960	\$ 937.359	\$ 988.234		
10 BIENIOS	\$ 1.013.478	\$ 1.090.178	\$ 1.106.976	\$ 1.208.726	\$ 1.366.457	\$ 1.610.879
15 BIENIOS	\$ 1.229.467	\$ 1.251.359	\$ 1.276.593	\$ 1.429.218	\$ 1.665.796	\$ 2.031.466

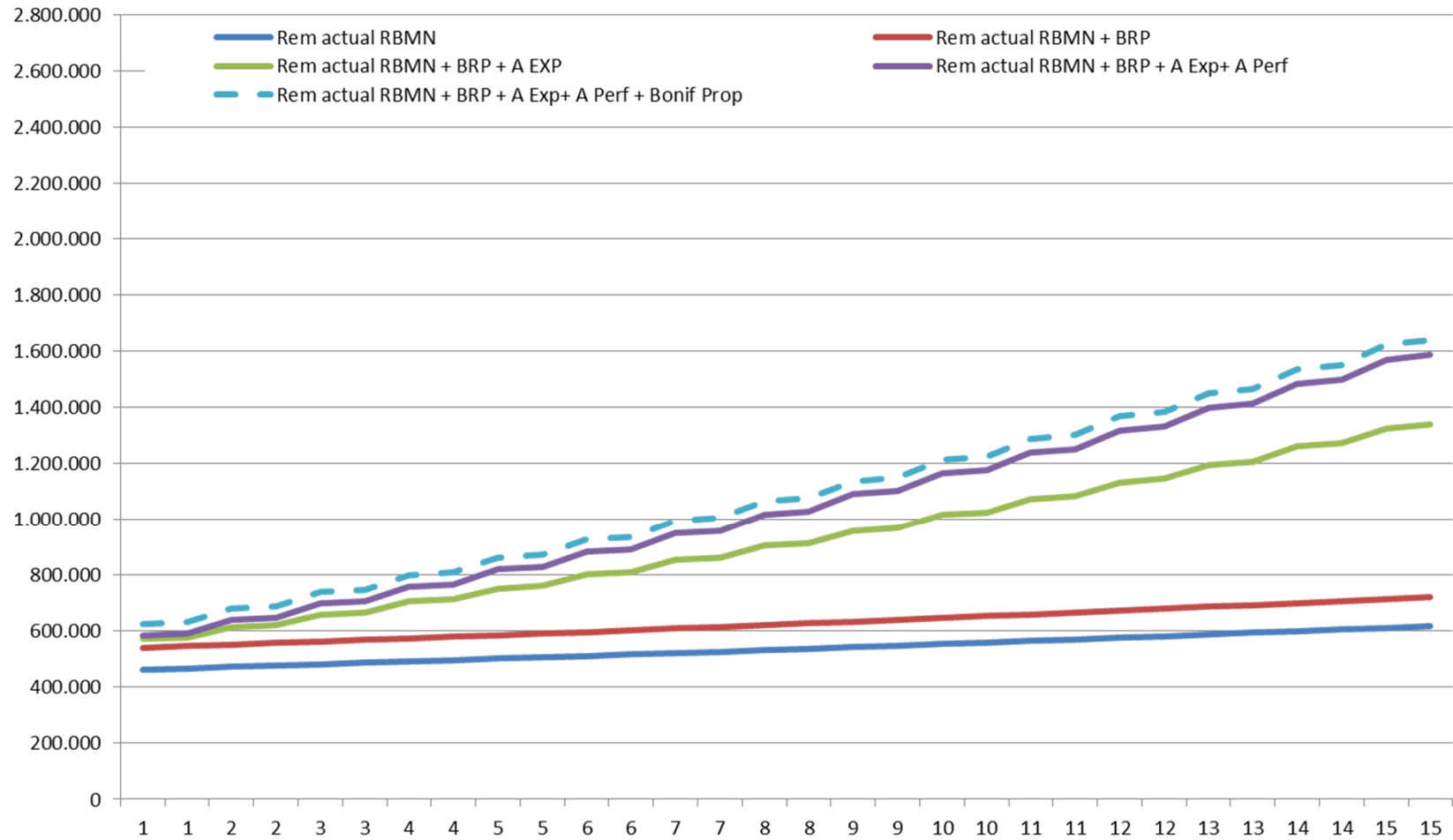
Simulación remuneración docente aula 37 hrs. contrato, según tramos y bienios. Con AP

**SIMULACIÓN REMUNERACIÓN DOCENTE DE AULA
37 HORAS CONTRATO CON AP, SEGÚN TRAMOS Y BIENIOS**

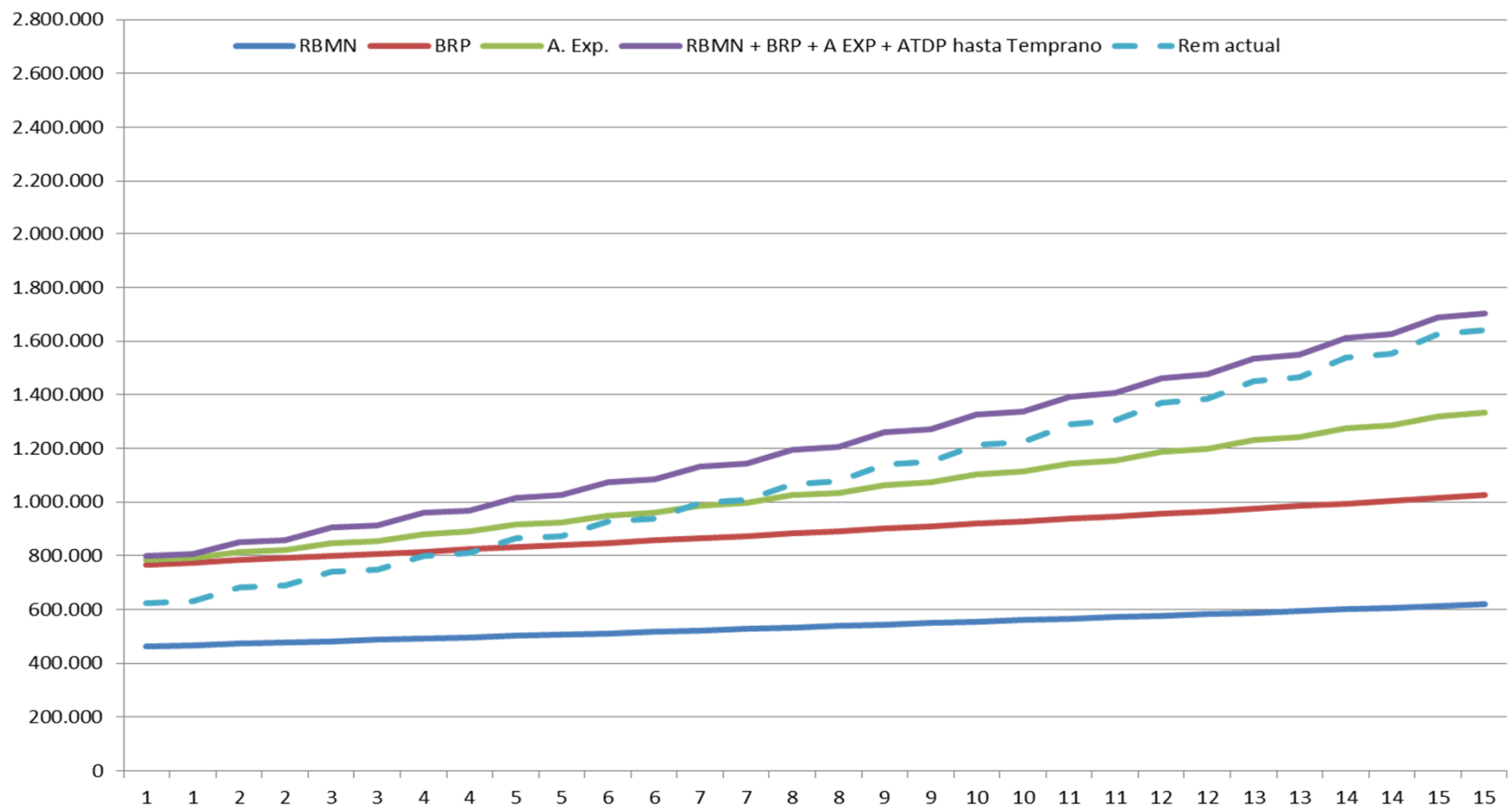


	REM ACTUAL	INICIAL	TEMPRANO	AVANZADO	SUPERIOR	EXPERTO
■ 1 BIENIO	\$ 763.646	\$ 806.734	\$ 809.065			
■ 5 BIENIOS	\$ 936.437	\$ 962.600	\$ 974.359	\$ 1.045.584		
■ 10 BIENIOS	\$ 1.152.428	\$ 1.157.459	\$ 1.180.976	\$ 1.323.426	\$ 1.544.249	\$ 1.886.440
■ 15 BIENIOS	\$ 1.368.417	\$ 1.368.417	\$ 1.387.593	\$ 1.601.268	\$ 1.932.477	\$ 2.445.815

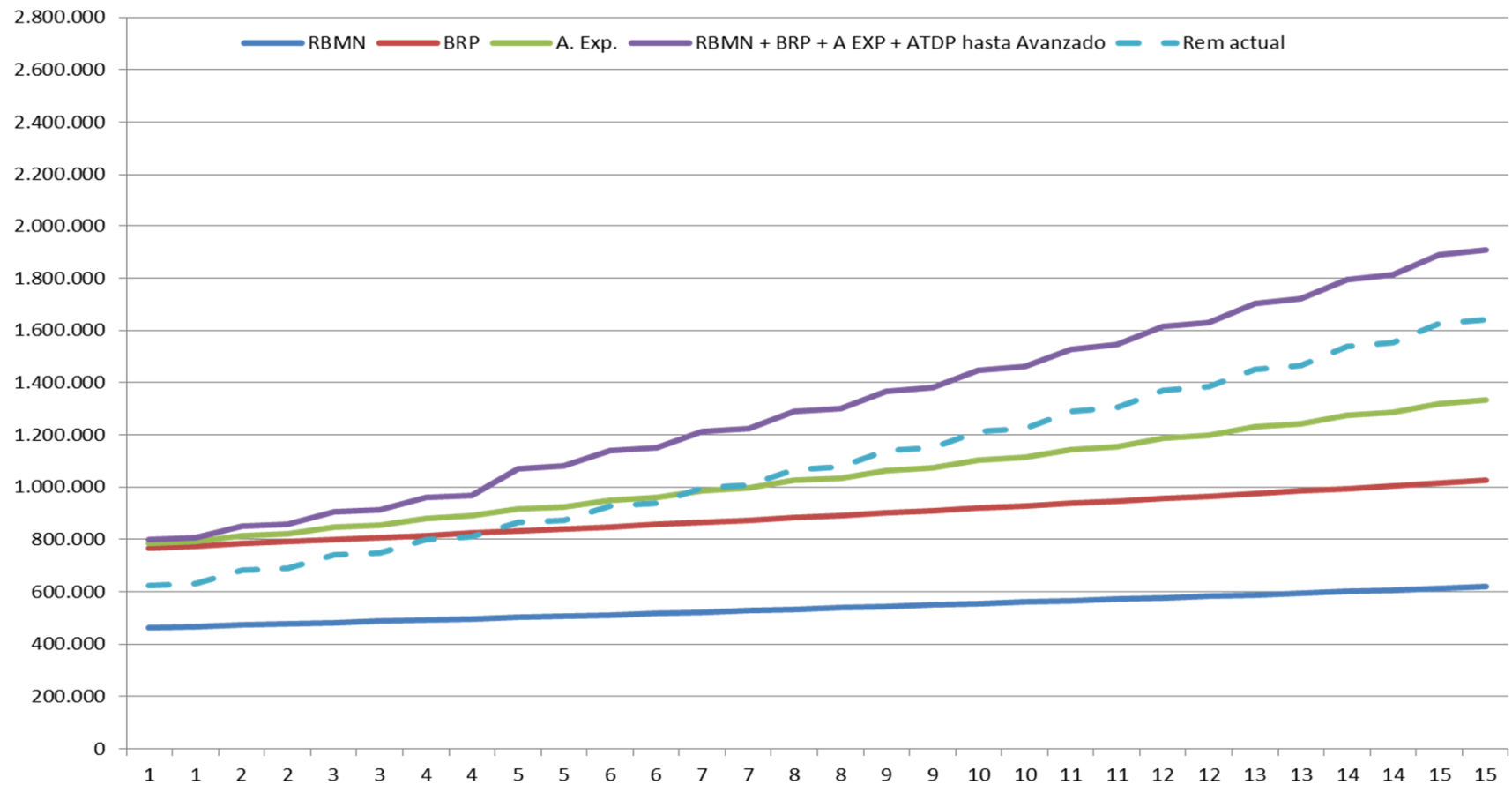
Remuneración Estatuto Actual



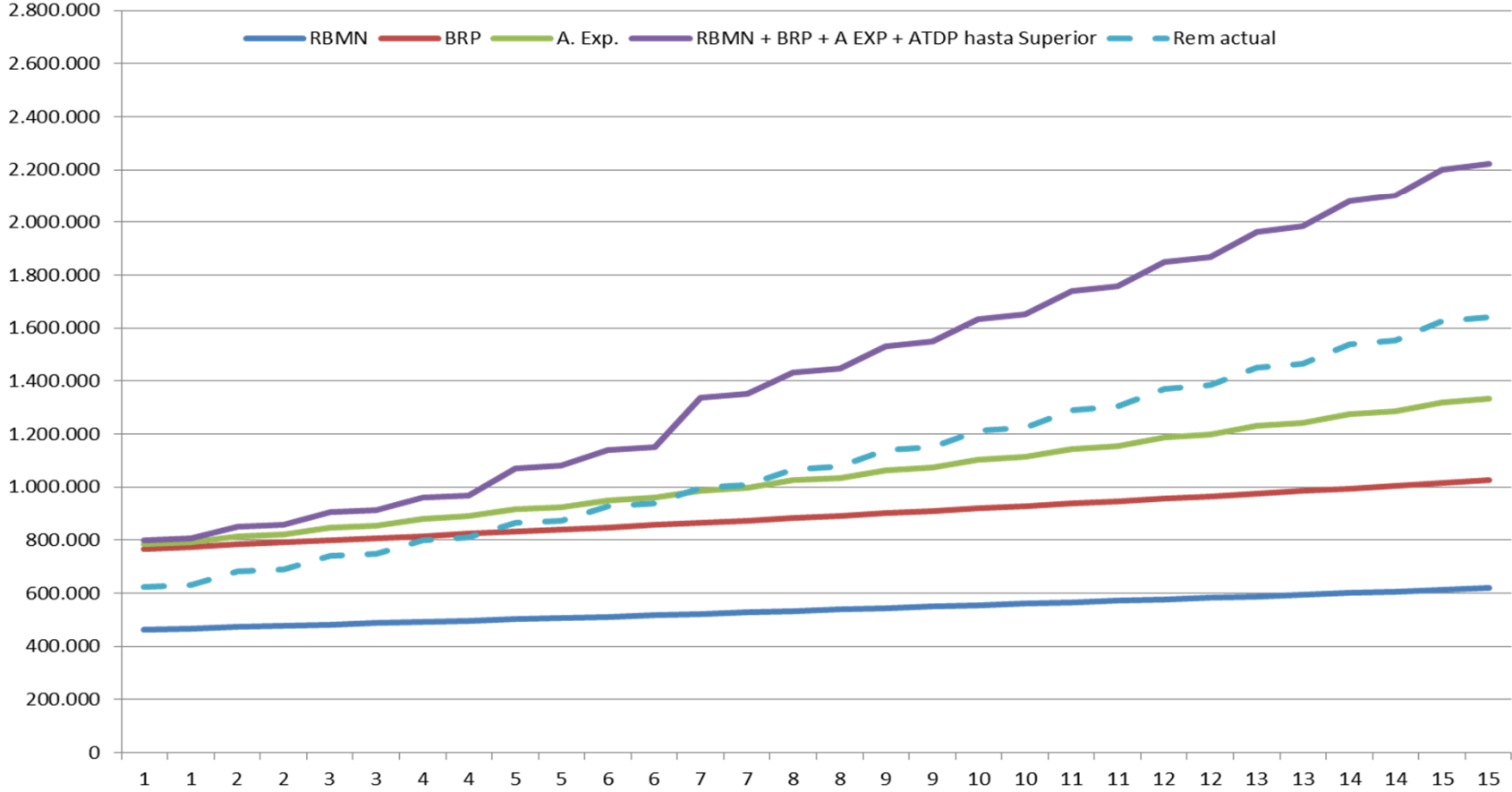
Remuneración Carrera hasta Tramo Temprano



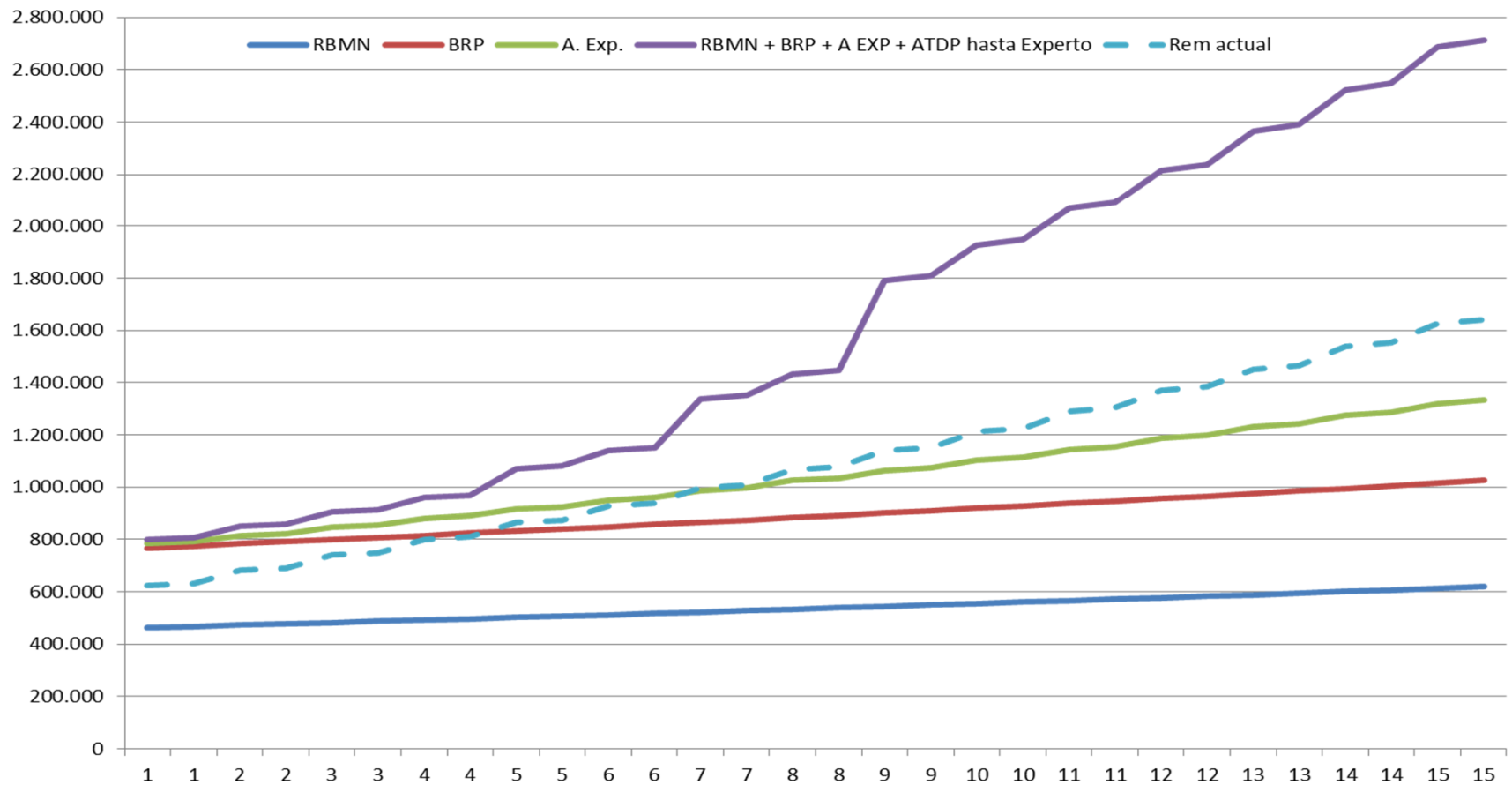
Remuneración Carrera hasta Tramo Avanzado



Remuneración carrera hasta Tramo Superior



Remuneración Carrera hasta Tramo Experto



Comentarios finales

- Respetar derechos adquiridos (asignaciones re-etiquetadas)
- Valora trabajo colaborativo. No es individualista
- No hace competir a las docentes (se espera un aumento de docentes en tramo avanzado)
- Tiempo no lectivo (recursos y escasez docentes)
- Motivación para avanzar a tramos más altos
- Incentivos para que docentes en etapas más avanzadas trabajen en establecimientos vulnerables
- Compatible con evaluación local formativa (contemplada en Estatuto Docente, art 70bis)

Propuestas

- Certificación:
 - Posibilidad de guardar resultados de la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos si son buenos
 - Posibilidad de eximirse de Portafolio luego de dos buenas evaluaciones seguidas
- Aumento selectividad y mejora carreras de pedagogía podría permitir ingreso directo al Sistema de Desarrollo Profesional con certificación de tramo en el 4° año
- Evaluar cambio en perfil de salarios, aumentando asignación por tramo para nivel Avanzado vis a vis Superior y Experto.
- Detalle aplicación instrumentos: Reglamento