

# **PROYECTO DE LEY POLÍTICA NACIONAL DOCENTE**

**ALEJANDRA MIZALA**

**Centro de Economía Aplicada-Ingeniería Industrial y CIAE  
Universidad de Chile**

**CEP**

**Julio 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
- Acuerdos Comisión Educación Cámara de Diputados
- 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 **1.208** carreras en 2015, 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

## Selección y Formación Inicial Docente

Proceso de selección obligatoria

Prueba Diagnóstica 4° año (no habilitante)

Alternativas: Propedéutico (PACE), Ranking de Notas, PSU

Acreditación carreras pedagogía. Estándares formación inicial. Vinculación con escuelas

Nuevas reglas, exigencias y convenios con las escuelas de pedagogía

## Inducción

Mentoría de 1 año

Certificación para ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente

Portafolio y conocimientos profesionales

Transición y profesionalización acompañada

## Sistema de desarrollo Profesional

3 etapas de desarrollo profesional obligatorias, 2 etapas voluntarias

Evaluación docente formativa perfeccionada

Formación en servicio y apoyo al desarrollo profesional

Educación parvularia, diferencial, escolar, técnico profesional y directivos

Desarrollo profesional y mejora escolar

# **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 párvulos, 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 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
- 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
- No se retrocede de tramo

# 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** (sin separar 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**.
- 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 VINCULADO CON DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



# Certificación y Evaluación Docente



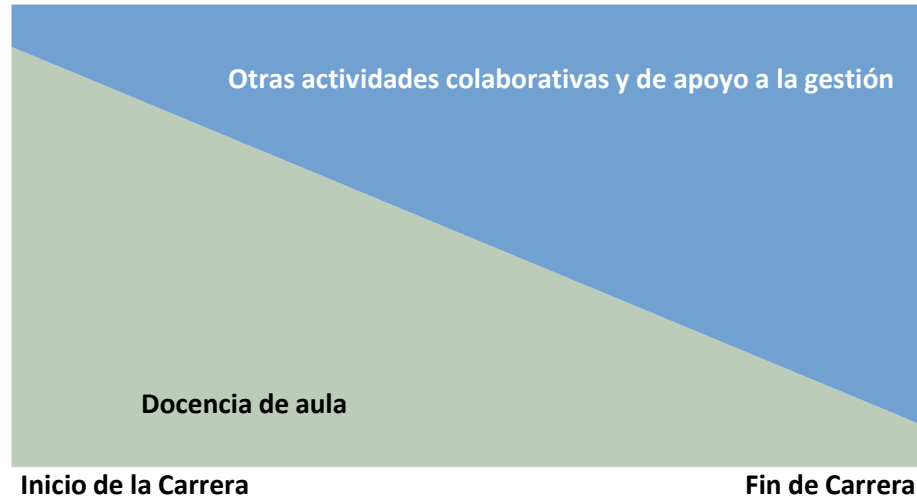
Ocurren simultáneamente en caso de profesores del sistema público.

# Justificación Instrumentos:

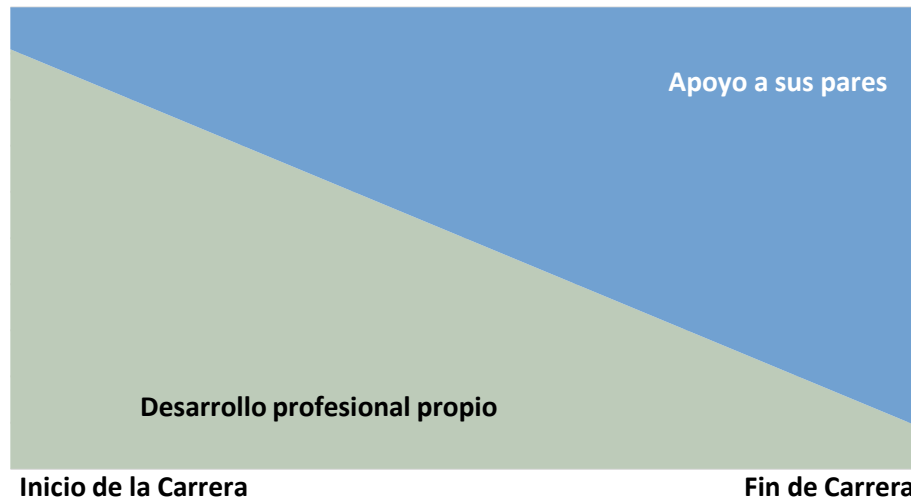
## Portafolio Enriquecido

- 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**
- Debiera 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 (Portafolio) y resultados de sus estudiantes (SIMCE), 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

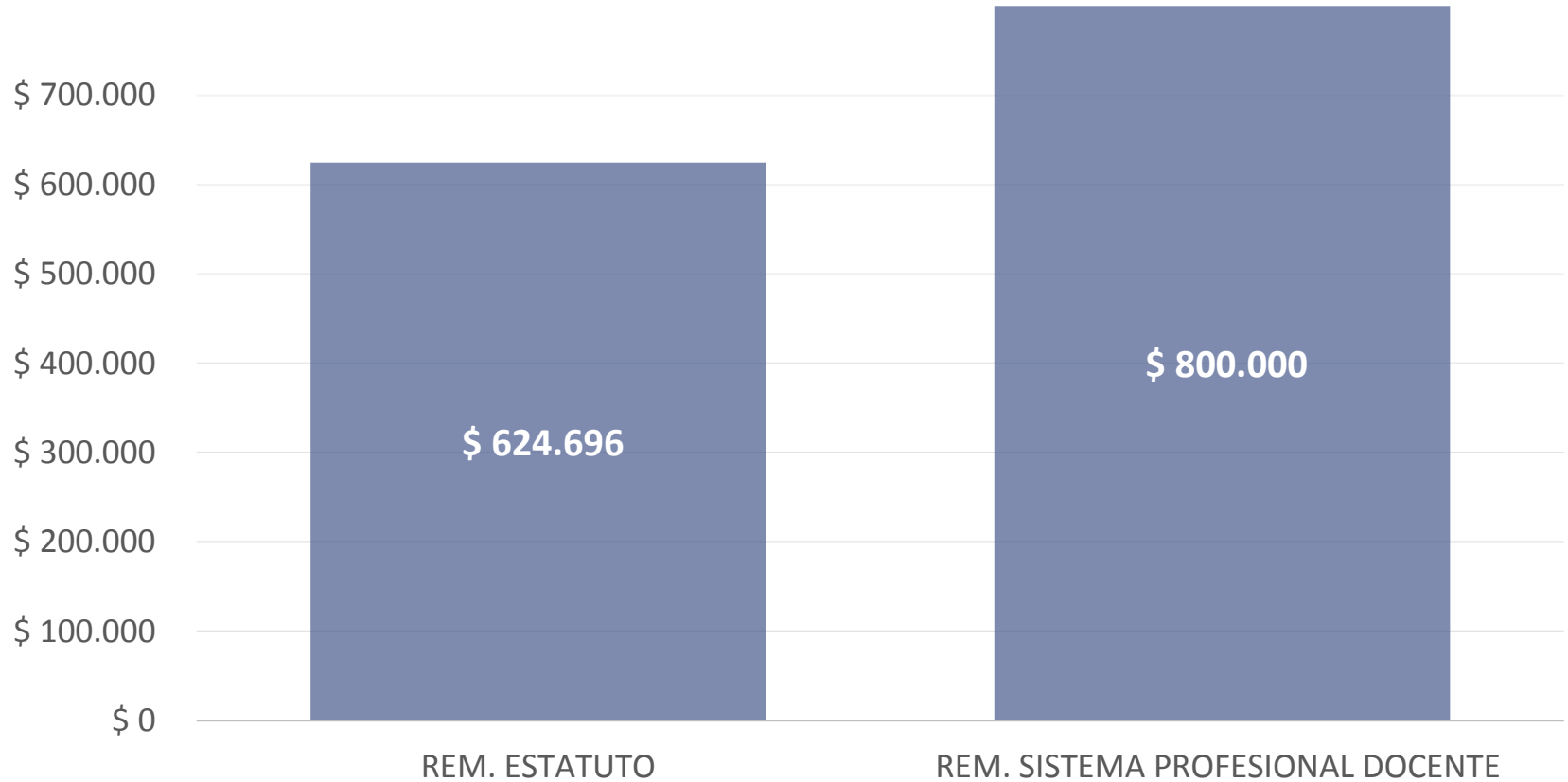
- Procesos de certificación identifican docentes que logran buenos resultados. Estudios encuentran diferencias significativas en valor agregado entre docentes certificados y no certificados (similares en otras características) por National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) en EE.UU., 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. Jornada Promedio 37 horas.
- Disminución de horas lectivas de 75% a 65% (↑ 9 a 13 hrs. no lectivas jornada 37 hrs.) va aparejado con aumento de hrs. de contrato y consiguiente incremento de salarios promedio.
- Recursos y escasez de docentes limitan aumento mayor. Costo en régimen aumento horas no lectivas es US\$560 millones anuales.

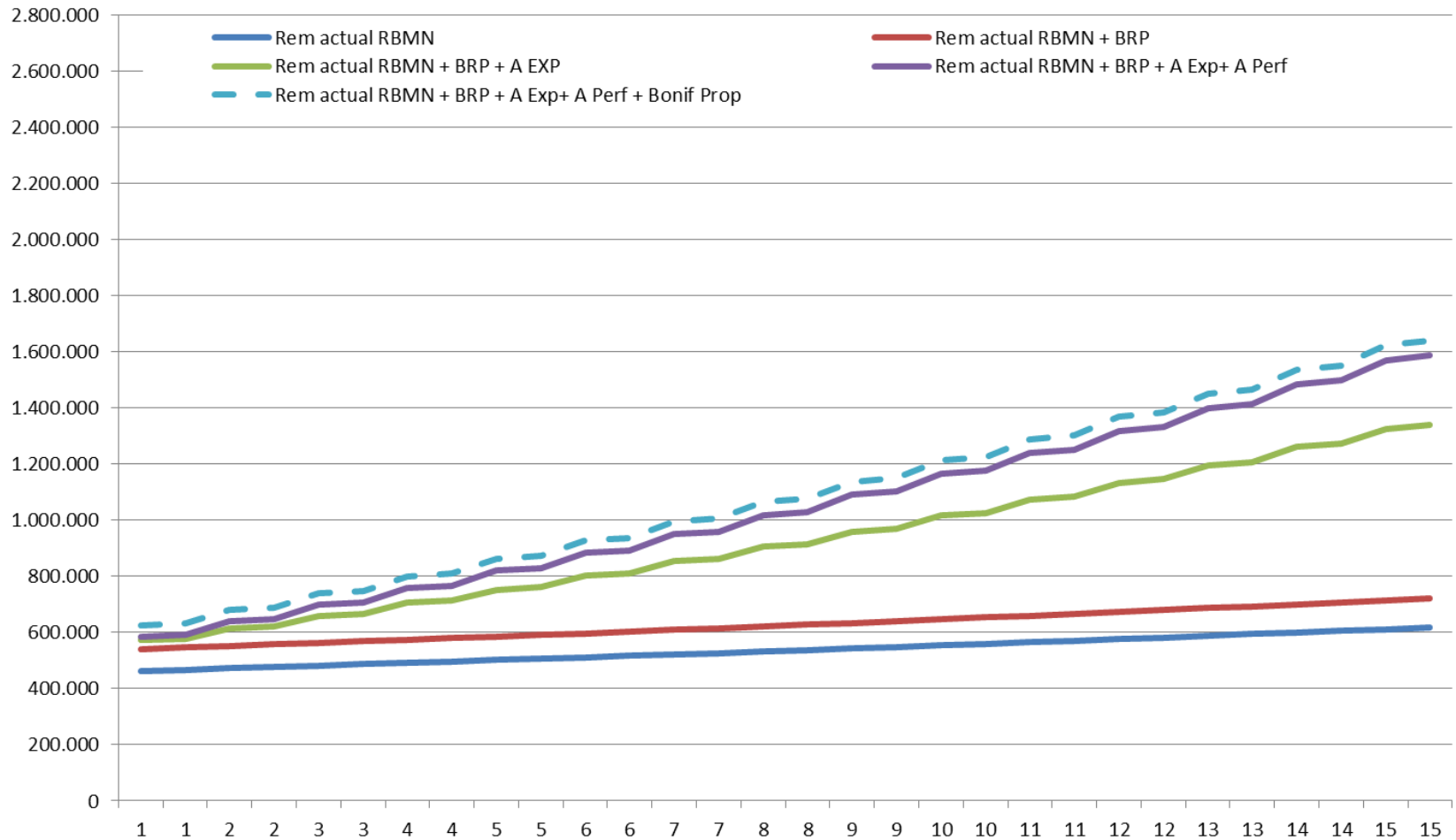
# REMUNERACIONES: Salario inicial de \$800 mil por 37 horas cronológicas de contrato.

Valor hora RBMN = \$12.518 diciembre 2014



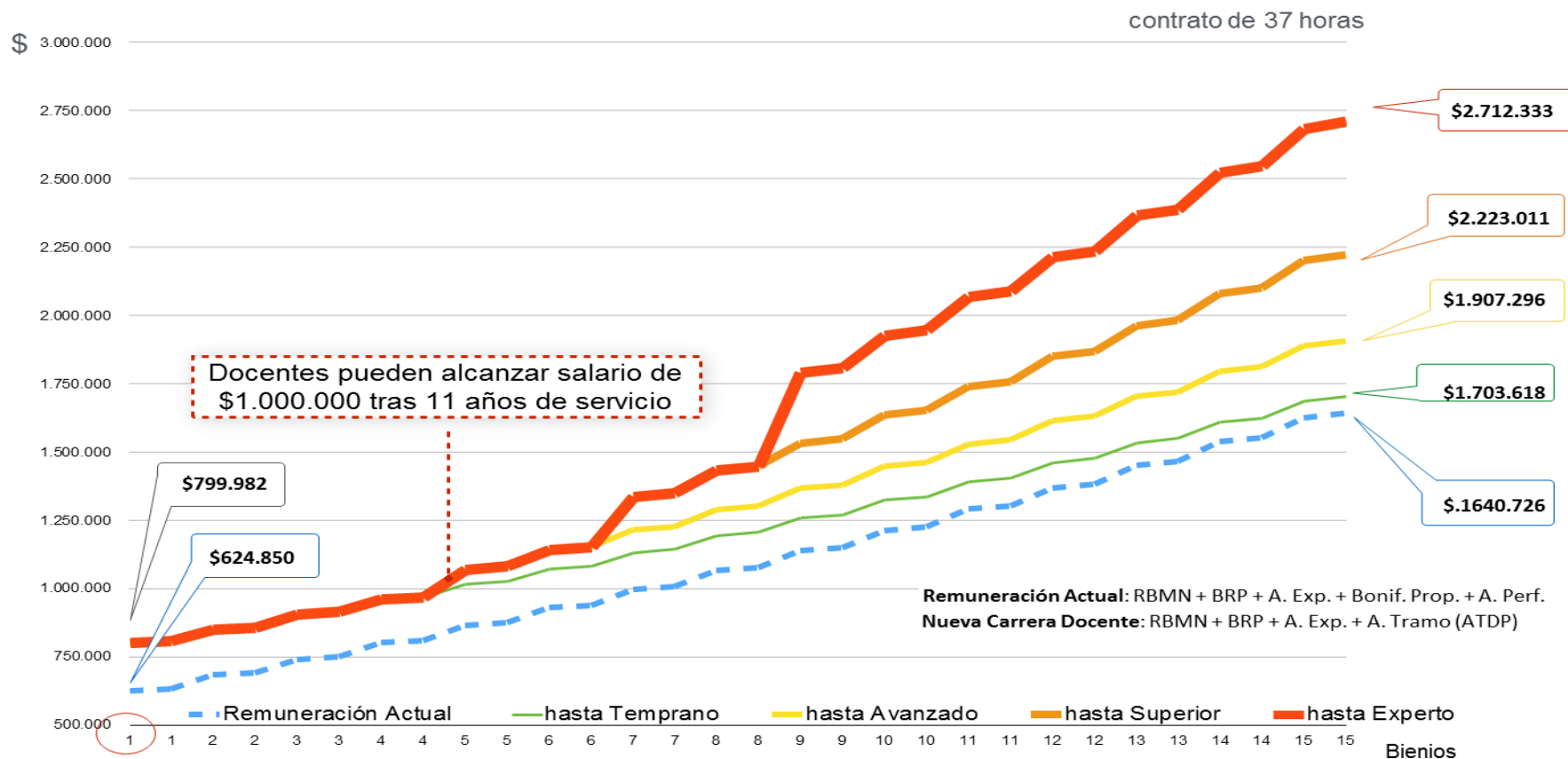
Salario inicial otras profesiones sin medicina ni ingeniería civil \$884.000 (horas).

# Remuneración Estatuto Actual



# Carrera Docente - Estructura de Salarios

## Condiciones actuales del proyecto de ley



Se modela a partir del primer bienio porque el PdL establece un periodo de dos años antes que los docentes noveles ingresen plenamente a la Carrera.

# **Acuerdos Comisión Educación: Cámara de Diputados**

- 1. Fortalecimiento Formación Inicial** (acreditación, examen diagnóstico en la mitad del proceso de formación)
- 2. Encasillamiento actuales docentes**
  - Uso voluntario de pruebas ADVI o AEP para encasillamiento
  - Encasillar en categoría Temprana a docentes con portafolio evaluado como básico
- 3. Progresión en la Carrera**
  - Título profesional único requisito para ingresar a la Carrera
  - Inducción como un derecho en los primeros 4 años
  - Fomentar formación de mentores en los propios colegios
  - Fortalecer apoyo al desarrollo profesional en los primeros 4 años de Carrera Docente

### **3. Progresión en la Carrera (cont)**

- Ocho años de plazo para ascender al tramo temprano
- Resultado competente o destacado en prueba pedagógico-disciplinar exime de volver a rendirla
- Con dos portafolios destacados o competentes sucesivos se puede eximir del siguiente
- Asegurar uso de horas no lectivas para desarrollo profesional.

### **4. Estructura de remuneraciones**

- Tránsito acelerado a nivel Avanzado de la Carrera para docentes de alto desempeño
- Asegurar que no haya menoscabo en asignaciones asociadas a la Experiencia



## 5. Otros acuerdos

- Plazo razonable para incorporar a docentes de educación parvularia.
- Voluntariedad ingreso Carrera profesores que estén a 10 o menos años de jubilar.
- Jubilación voluntaria para quienes no adscriben a la Carrera.
- Quienes no se adscriben a la Carrera tendrán reajuste anual del SP y actual asignación de experiencia.

# Ingreso Directo a la Carrera

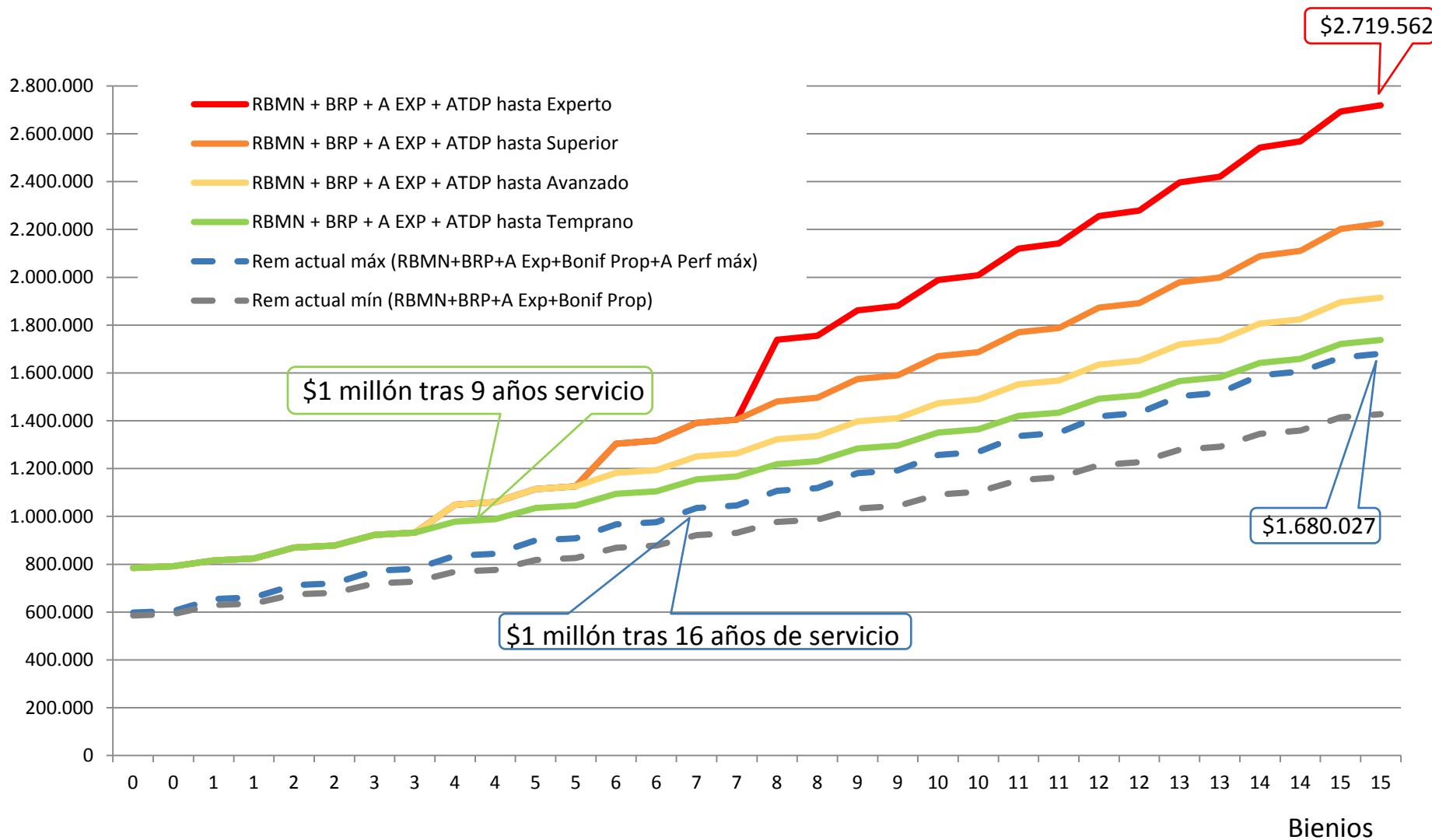
INDUCCION	DESARROLLO INICIAL				DESARROLLO TEMPRANO																				DESARROLLO AVANZADO										DESARROLLO SUPERIOR										DESARROLLO EXPERTO										CERTIFICACION OBLIGATORIA	
					ACCEDE CON 4 AÑOS DE EXPERIENCIA CUMPLIMOS																				ACCEDE CON 8 AÑOS DE EXPERIENCIA CUMPLIMOS										ACCEDE CON 12 AÑOS DE EXPERIENCIA CUMPLIMOS										ACCEDE CON 16 AÑOS DE EXPERIENCIA CUMPLIMOS											CERTIFICACION VOLUNTARIA
BIENIOS AÑOS		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																										

# Ingreso Directo y Salto Tramo Temprano

		DESARROLLO EXPERTO																				ACCEDE CON 12 AÑOS DE EXPERIENCIA CUMPLIMOS										CERTIFICACION VOLUNTARIA		
		DESARROLLO SUPERIOR																				ACCEDE CON 8 AÑOS DE EXPERIENCIA CUMPLIMOS												
INDUCCION			DESARROLLO AVANZADO																				ACCEDE CON 4 AÑOS DE EXPERIENCIA CUMPLIMOS										CERTIFICACION OBLIGATORIA	
			DESARROLLO TEMPRANO																				PUEDE SALTARSE ESTE TRAMO											
	DESARROLLO INICIAL																																	
BIENIOS AÑOS		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				

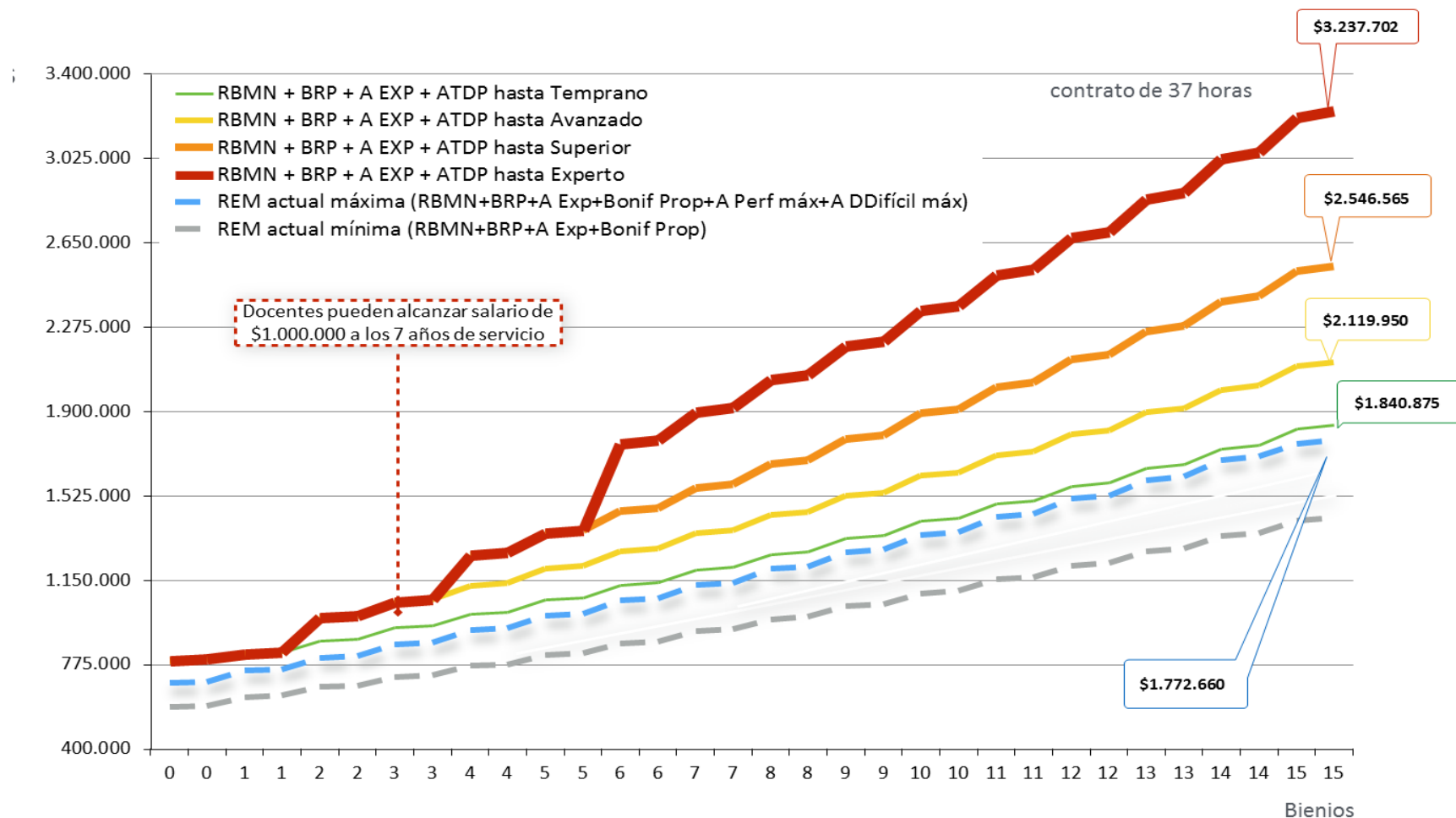
# Carrera Docente - Estructura de Salarios

Cambios Propuestos Proyecto de Ley: ingreso directo y cambio pendiente asignaciones tramos.



# Carrera Docente - Estructura de Salarios

Docente se salta tramo Temprano, alcanza tramo Avanzado el año 5 en establecimientos con AP



# Comentarios finales

- Respetar derechos adquiridos (asignaciones re etiquetadas)
- Valorar trabajo colaborativo. No es individualista
- No hacer competir a las docentes (se espera un aumento de docentes en tramo Avanzado)
- Tiempo no lectivo (límite por 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 cambio: 8 años tramo inicial, avance de tramo debiera requerir portafolio/prueba