

Proyecto Carrera Docente

Lily Ariztía
6 de Julio 2015

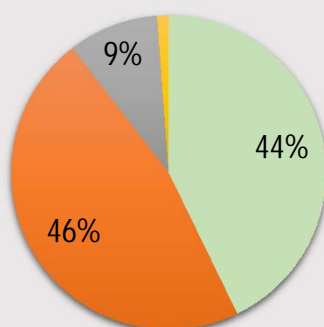
Objetivos del Proyecto:

- Mejorar la calidad de la educación: impactar aprendizaje y formación integral de los alumnos.
- Mejorar las condiciones laborales de profesores.
- Transformar Pedagogía en una carrera atractiva, reconocida y valorada por la sociedad .
- Aumentar selectividad de las carreras de educación y 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 .

Observaciones Puntuales

Menos recursos hasta el año 2025

- El proyecto de ley establece un **único sistema** nacional de perfeccionamiento docente **para el 92%** de establecimientos educacionales del país.
- El proyecto establece que el nuevo sistema se aplicará de forma inmediata a los docentes del sector Municipal (44% del total), mientras que los del **Particular Subvencionado (46%) ingresarán gradualmente entre el año 2018 y 2025**, según cupos disponibles.
- Con esto **se discrimina a los profesores del sector Particular Subvencionado**, que atienden al 54% de los alumnos del sistema.



	Profesores		Matrícula	
Municipal	90.640	44%	1.304.634	37%
P. Subvencionado	95.686	46%	1.919.392	54%
P. Pagado	19.194	9%	270.491	8%
Adm. Delegada	2.241	1%	46.802	1%

Observaciones Generales

- Los Instrumentos propuestos no cumplen con los objetivos.

Nos parece que hay que complementar y profundizar algunos de estos mecanismos.

- Asegurar la calidad de la formación inicial docente.

Prueba INICIA obligatoria durante el proceso formativo. *Más efectiva al 2º ó 3º año, 4º año puede ser tarde para corregir. Mallas curriculares asociadas con el plan de estudios. Técnicas de manejo de aula.*

- Apoyar la inserción laboral de profesionales de la educación.

Proceso de inducción realizado por mentores: *Mentor interno del colegio, contexto, conocimiento, realidad. Debiera certificarse como mentor pero propuesto por el Equipo Directivo. No disociar la realidad y la práctica de la mentoría. Se puede caer en más de lo mismo (teoría).*

Observaciones Generales

- Establecimiento de tramos de desarrollo profesional con incrementos de remuneración asociados con antigüedad. *Antigüedad no es sinónimo de buen desempeño.*
- Mayores remuneraciones en sectores de alta vulnerabilidad. *En el proyecto actual el incentivo es marginal (5% sobre el valor hora mínimo nacional).*
- Proceso de certificación de competencias: *el sistema propuesto no permite evaluar adecuadamente el desempeño docente*

Prueba -> conocimientos disciplinarios

Portafolio -> competencias pedagógicas

Aprendizaje de los alumnos

Impacto en educación integral

Impacto en el trabajo colaborativo

Debiera incluirse en Proyecto

- **Desempeño Docente :**

El proyecto apunta a:

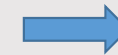
Verificar los conocimientos disciplinarios y competencias pedagógicas (prueba conocimientos + portafolio)

No considera factores fundamentales de **desempeño profesional**, que comprenden:

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

Desempeño Docente : Evidencias

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



**Equipo
Directivo**



**Proximidad y contexto
particular que significa cada
establecimiento
educacional.**

Comparativo Proyecto - SIP

Proyecto Ministerio

- **Portafolio** (Planificar 8 hrs. De clases; Evaluación; Responder preguntas de reflexión sobre su quehacer docente; Grabación de clase de 40 minutos) (Categorías de logros: A – B – C – D – E) **(50%)**
- **Prueba de Conocimientos Disciplinarios** (Categorías de logros: A – B – C – D) **(50%)**



**FOCO EN LA ENSEÑANZA
FOCO EN EL PROFESOR**

SIP

- **Metas de Aprendizaje (40%)**
- **Metas Metodológicas (20%)**
- **Metas Formativas (20%)**
- **Rasgos SIP (20%)**



**FOCO EN EL
APRENDIZAJE
FOCO EN EL ALUMNO**

Alumno:

1520 horas de
clases en el año
escolar

8 horas
planificadas: 0,52%

1 hora de
grabación: 0,06%

Docente:

“Avanzado”: A
en portafolio y
D en
conocimientos

Hace una buena
clase sin saber
lo que enseña...

Nuestro Sistema

Etapas

1. Presentar y consensuar con el docente las metas con las que será evaluado durante el año.
Inicio Año Escolar - Marzo



3. A fin de año se le presentan al docente la calificación obtenida en cada meta, se retroalimenta y se consignan las impresiones generales y expectativas mutuas para el siguiente año.

2. Instancia formal de Seguimiento y revisión con el docente sobre el avance de las metas previamente definidas. (Julio-Agosto)

CARRERA DOCENTE SIP

```
graph TD; A[CARRERA DOCENTE SIP] --> B[Pedagógica]; A --> C[Recursos Humanos];
```

Pedagógica

- **Acompañamiento Pedagógico**
 - Detección de Necesidades
 - Observación de Clases
 - Retroalimentación
 - Desarrollo de Competencias en Aula.
- **Gestión de Resultados**
- **Planificación y Cobertura Curricular**
- **Construcción de instrumentos de Evaluación**

Recursos Humanos

- **Inducción Profesores**
 - Alinear PEI y Objetivos Institucionales
 - Mentoría
- **Plan de Trabajo y Evaluación de Desempeño**
 - Alineación, Seguimiento y Evaluación de Metas
 - Detectar Necesidades de Capacitación
- **Capacitación continua**
- **Plan de Beneficios**
- **Política de Reconocimientos e Incentivos**

¿Por qué no permitir los mecanismos existentes que ya funcionan bien?

¿Por qué no aprovechar la Agencia de Calidad para validar sistemas como éste y administrar nuevos sistemas para los que no tienen carreras propias?

Excesivo centralismo y rol del CPEIP

El proyecto entrega **amplias facultades y diversas funciones al CPEIP:**

- Diseñar, implementar y administrar **los Procesos de Inducción y Mentorías.**
- Ejecutar y certificar **los Programas de formación de mentores.**
- Administrar el **sistema de la prueba diagnóstica.**
- Administrar el **sistema de desarrollo profesional docente:** elaborar los instrumentos de **evaluación docente**, evaluar a los docentes, certificar a los docentes y asignarles uno de los tramos.

¿Por qué no aprovechar la Agencia de Calidad para validar sistemas como éste y administrar nuevos sistemas para los que no tienen carreras propias?

Hoy el CPEIP aplica anualmente Evaluación Docente a 16 mil profesores del sector Municipal y evalúa a 2.300 por AEP. Con el proyecto deberá **pasar a evaluar a 200.000 profesores** (sin contar el nivel parvulario) **¿Existen los recursos y capacidad instalada para esto?**

Director CPEIP es un cargo político del MINEDUC, al que se le entregarán **facultades directas en la gestión de las escuelas.**

Conclusión

A diferencia de lo que plantea el proyecto, creemos que se debe mantener la **libertad** para que los **colegios Particulares Subvencionados** puedan tener su **propio sistema de carrera y evaluación docente**.

¿Por qué?

Porque este mecanismo permite **alinear a la comunidad educativa** hacia los objetivos institucionales.

Porque además permite **promover ciertos rasgos y virtudes claves** en la desarrollo de la cultura escolar y su proyecto educativo.

Porque cada colegio o institución tiene su **propio contexto y particularidad**, por lo tanto su propio **PEI**.

Porque el objetivo final es brindar herramientas y condiciones al profesor, para que este tenga un impacto directo en el aprendizaje de sus alumnos.

Proyecto Carrera Docente

SOCIEDAD DE INSTRUCCIÓN PRIMARIA DE SANTIAGO – www.sip.cl