

MINUTA PRESENTACION

VICARIA PARA LA EDUCACION ARZOBISPADO DE SANTIAGO

H. CAMARA DE DIPUTADOS

Estimada Presidenta de la Comisión Diputada Camila Vallejo y estimados Diputados y Diputadas miembros de la Comisión:

Antes que nada agradecerles en nombre de la Vicaría para la Educación del Arzobispado de Santiago por esta invitación a presentar nuestras opiniones y aportes en el marco de la ley de carrera docente.

El aprendizaje integral de los alumnos y las alumnas en escuelas que impartan una educación inclusiva y de calidad, depende de manera preponderante de las competencias y desempeño de los docentes. En esta ley nos estamos jugando la calidad de la educación de nuestros niños, niñas y jóvenes. Esta es la verdadera “ley de la calidad”. Ello significa que como país debemos hacer un tremendo esfuerzo de diálogo, apertura y creatividad, y poner toda nuestra voluntad política, técnica y financiera al servicio de esta ley.

Por eso, fuimos los impulsores del Plan Maestro, -a cuyos principios y propuestas adherimos-, por eso, celebramos la presentación de este proyecto de ley y por eso, creemos que no podemos, nuevamente, perder o retrasar este espacio de diálogo y propuestas que nos permitan como país, por fin, arribar a una ley que incentive un cambio sustancial en la forma en que se desarrolla el trabajo docente en las escuelas y especialmente, en el aula.

Del mismo modo, en este diálogo social, compartimos que sin la participación y el acuerdo de los docentes y las educadoras de párvulos, sin sus expectativas y experiencia en los contextos reales, no es posible promulgar una ley de carrera docente. Por eso insistimos en los llamados al diálogo que se han hecho desde todos los sectores.

Creemos, asimismo, que las políticas públicas y las normativas deben subordinarse a principios fundamentales que les den coherencia e intencionalidad; y que fortalecer las competencias, compromiso y condiciones laborales de los docentes y educadoras es la principal tarea en la educación. Por ello y dado lo acotado del tiempo, no nos referiremos a muchos temas que ya han sido tratados aquí por los representantes del Plan Maestro y otras organizaciones, más bien nos centraremos en cuatro principios que nos parecen fundamentales y al final, haremos mención a diversos aspectos y externalidades de este proyecto de ley que son de impacto alto y que deben ser objeto de especial atención.

1) La calidad de la educación se construye en torno a una comunidad de directivos, docentes, educadoras y asistentes de la educación competente, comprometida y con altas expectativas.

La labor directa de una Dirección escolar no es el resultado de aprendizaje de los alumnos y alumnas, más bien es construir las capacidades y competencias en la comunidad escolar para lograr que los propios estudiantes se comprometan con su aprendizaje, se identifiquen con su escuela y a partir de ahí, aprendan y se formen integralmente a partir del conocimiento, el pensamiento y la experiencia.

De ahí que para nosotros, en este tiempo de reformas al sistema educacional, la primera preocupación de esta ley debe ser incorporar a la normativa de Aseguramiento de la Calidad dentro de los estándares indicativos de desempeño, la dimensión de “Comunidad de directivos, docentes, educadoras y asistentes de la educación competente, comprometida y con altas expectativas”.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad que lidera la Agencia de la Calidad llega a las escuelas a través de mediciones, ordenamientos, estándares de aprendizaje, indicadores de desarrollo y estándares de gestión. Es tal el volumen de actividad que esta acción pública genera en el sistema escolar que las escuelas, en el tiempo en que no están trabajando en las innumerables obligaciones que se imponen desde la Superintendencia de Educación, se abocan, casi exclusivamente, a cumplir con esos preceptos quedando desdibujados aquellos que no están expresamente intencionados en dicho sistema.

Pues bien, en el actual Sistema los profesores se consideran en cuanto “cumplidores” de una determinada acción (por ejemplo, utilizan bien el tiempo en el aula) y principalmente, en la dimensión de “Gestión de Recursos” y dentro de ella, en la sub-dimensión de “Gestión de Personal”, es decir, desde una perspectiva eminentemente administrativa. ¿Cómo nos extraña entonces que no se fomente en las escuelas la colaboración, el trabajo en equipo, el fortalecimiento de la comunidad de aprendizaje, el aprendizaje mutuo y entre pares, la inducción de los nuevos docentes por parte de la comunidad educativa, la reflexión pedagógica de calidad, etc.? Ya desde la gestión nos hemos olvidado de esto. Esto no solo produce que no haya tiempo ni espacio para trabajar las competencias y motivación del equipo de profesionales, sino que además, genera falta de consciencia respecto de su importancia y establece un lenguaje individualista y solo de resultados, incluso entre los docentes, que impide que las pocas escuelas heroicas,-que quieren trabajar en ello-, puedan hacerlo.

2) La escuela y su contexto, su proyecto y cultura es el espacio donde se educa a nuestros niños, niñas y jóvenes.

La escuela es el lugar donde se imparte la educación de los niños, niñas y jóvenes. Cada escuela se inserta en un contexto particular y tiene un proyecto educativo explícito o implícito particular. Contexto y proyecto moldean una cultura en un quehacer dinámico y permanentemente tensionado que va construyendo el currículum del espacio educativo.

Sin perjuicio de las necesarias demandas nacionales y la valiosa mirada externa, especialmente desde la Agencia de la Calidad, es la comunidad educativa de la escuela la que está llamada a transitar por ese camino de construcción educativa y, desde sus particularidades ser fiel a la formación integral de sus estudiantes. Esto significa que la ley debe fortalecer el trabajo en la escuela, la colaboración y la generación de capacidades acorde al contexto y proyecto de esa escuela.

Las excelentes iniciativas que este mismo proyecto de ley trae, deben enfocarse de esta manera para producir los efectos positivos esperados. La inducción de profesores principiantes, estimamos, se debe hacer en la escuela, con mentores de la misma comunidad y principalmente, como proceso de inducción y no como etapa de post titulación.

Sin perjuicio que el CPEIP ofrezca cursos y programas de formación general, debe también apoyarse los cursos vinculados directamente al trabajo escolar y fomentarse desde el CPEIP dentro de las otras actividades formativas: las comunidades profesionales de aprendizaje.

Todo esto debería formar parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, como lo señalamos antes, para efectos de acompañar y controlar su implementación.

Para fortalecer a las escuelas más vulnerables se necesita en ellas a los mejores docentes. El proyecto de ley recoge esta inquietud estableciendo una asignación de “Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios”. Sin embargo, al vincularla porcentualmente a la asignación de Tramo se produce realmente un incentivo económico real para ir a estos establecimientos solo para los profesores de mayor experiencia y no para los que se encuentran entre el inicio de la carrera y los 14 años de experiencia. Los profesores más antiguos tienen menos movilidad que los nuevos, y así tiene que ser, y es difícil el cambio desde ambientes menos vulnerables a más vulnerables si no se aprende esto desde el inicio de la profesión. Hay que procurar también que profesores jóvenes talentosos vayan a escuelas vulnerables. La asignación de alta concentración de prioritarios debe tener como mínimo un monto fijo equivalente a lo que se establece para esa asignación en el bienio 7 y luego seguir aumentando como está en el proyecto.

3) Una carrera docente sustentada en el profesionalismo y la confianza mutua.

El proyecto de ley establece un sistema de certificación para ingresar (los profesores principiantes) y progresar (los demás profesores) en la carrera docente que se realiza a través de una prueba escrita que medirá conocimientos disciplinarios y un portafolio profesional de competencias pedagógicas que medirá la práctica de la función docente cada cuatro años; y mantiene el sistema de evaluación docente del sistema municipalizado.

Sin entrar en los detalles de la propuesta, estimamos fundamental ahondar en las siguientes preguntas ¿Cuál será en realidad lo que se evaluará con la certificación? ¿Por qué se mantienen dos sistemas paralelos que tienen instrumentos de evaluación comunes y también distintos? ¿Por qué se condiciona el ingreso a la carrera docente a un recién egresado?

Da la impresión que hay dos preocupaciones fundamentales que subyacen a esta propuesta: la baja calidad de la formación inicial que están recibiendo los alumnos de pedagogía manifestado en debilidades para enfrentar la función docente en la escuela, y, la preocupación de no poder desvincular a profesores que incumplan gravemente sus funciones docentes.

Nos parece que es necesario transparentar ambas situaciones y tomar medidas específicas respecto de ellas, pero no, establecer estructuralmente un sistema que impone sobre todos los profesores la responsabilidad por hechos de terceros respecto de los cuales no la tienen: sea la mala calidad o poca exigencia de la formación inicial, o el incumplimiento de la función de un profesor en particular (algo que porcentualmente ocurre en toda organización y actividad humana).

En lo referido al contenido de los instrumentos de certificación, el proyecto no entrega información clara de detalle. En el Mensaje se señala un portafolio enriquecido que no se nombra ni se describe en el articulado. Por otra parte, de la prueba se ha dicho que es solo en materias específicas pero en la ley nada se detalla.

Nos parece muy bueno que exista un portafolio enriquecido que de cuenta del carácter profesional del docente, esto es, uno que reconozca el trabajo del profesor en el aula, pero también su aporte al proyecto del colegio y a los alumnos, los materiales, investigaciones e innovaciones que haya generado, las iniciativas con alumnos y docentes que haya implementado, el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales, su perfeccionamiento, el apoyo a otros docentes, entre otros, considerando los contextos en que se desarrollan los procesos de enseñanza aprendizaje. Un portafolio que sea simple, donde el peso de recopilar la información no recaiga solo en el profesor sino que también haya otros (de la escuela y de fuera de ella ej. CPEIP) obligados a ir registrando datos en un portafolio de modo permanente y digital. Esto debe ser fruto de un acuerdo entre actores representativos contando con el apoyo de quienes son objeto de evaluación

Sin embargo, tenemos dudas respecto de la prueba de conocimientos disciplinarios. Es discutible tomar una prueba de tal carácter a las personas recién egresadas de la Universidad y menos que condicione el progreso en la carrera. Proponemos que la prueba no tenga efecto para la carrera y sea solo indicativa para la oferta de perfeccionamiento del

CPEIP para los profesores. A lo más se podría aceptar una prueba de tal entidad para profesores que quisieran optar voluntariamente a los niveles superior o experto.

Respecto de la Formación inicial el proyecto tiene elementos importantes: se establece la obligatoriedad de acreditación de las universidades, sus carreras y programas de pedagogía y se agrega como requisitos para ello: la aplicación de una evaluación diagnóstica de la formación inicial y el uso de tres modalidades de selección de alumnos. No queda claro si la prueba es durante (lo recomendable) o hacia el término de la carrera, o si habrá otros requisitos y elementos para la acreditación en otra legislación que se vaya a presentar. Esto hay que precisarlo, pues, sea en esta ley o en otra, debe tratarse con más detalle y exigencia el tema de la formación inicial de los docentes. Por lo pronto, después de promulgada la ley de inclusión, debe incorporarse como requisito de acreditación la entrega de competencias teóricas y prácticas a los futuros profesores para la educación inclusiva.

Finalmente, proponemos dejar solo un sistema de progresión en la carrera docente y eliminar la evaluación docente del artículo 70 del estatuto Docente y sus correspondientes causales de término de contrato del art 72 letra g) y l) referidas a las evaluaciones insuficientes y básicas reiteradas de los docentes y la facultad de los directores de despedir a un 5% de los docentes y por otra parte, modificar la causal del artículo 72 letra c) del estatuto docente referido a término de contrato por incumplimiento grave de las obligaciones que impone la función docente estableciendo un sistema regulado de demostración de evidencias en tal sentido, con posibilidad de reclamo e indemnización.

4) Las exigencias educativas del mundo de hoy requieren de un sistema de apoyo intencionado e institucional, especialmente en contextos más vulnerables y más inclusivos.

Educar hoy está difícil, algo que todos sabemos. Cada día nos enteramos del abandono de talentosos profesores y la frustración de muchos otros, producto del desequilibrio entre la presión que viven en el sistema educacional por educar y los apoyos que reciben para ello. A ello se agrega la promulgación de la ley de inclusión que viene a mandar al sistema educacional a consolidar en sus aulas el apoyo y la acogida a la diversidad de toda índole. Es un desafío de proporciones para las escuelas y especialmente, para los profesores.

No podemos seguir soslayando esta situación. Se requiere un sistema de apoyo intencionado e institucional a los profesores, especialmente en contextos más vulnerables.

¿Cuál es el principal apoyo que necesitan los profesores? Tiempo, más tiempo para cumplir con los requerimientos cotidianos.

El proyecto de ley hace un avance al pasar de una proporción de horas lectivas y no lectivas de 75-25% a 65-35%. Sin embargo, no es suficiente. Si queremos dar un saldo se requiere más. Sabemos que es un ítem de alta carga financiera y por ello, debemos ser más audaces en la búsqueda de soluciones. A modo de ejemplo, proponemos explorar vías como las siguientes:

1. Incorporar en las carreras de pedagogía competencias más desarrolladas para el trabajo en equipo, colaborativo y el aprovechamiento del tiempo.
2. Asegurar a todo profesor el 25% de horas no lectivas, como mínimo, solamente para las planificaciones y la evaluación.
3. Establecer que además de las horas lectivas y no lectivas (de planificación y evaluación) existen las horas no lectivas profesionales y de colaboración donde se desarrollan todas las otras tareas que hoy recargan ese 25% tales como: reuniones de Consejo, reuniones con apoderados y alumnos, reuniones de Departamentos, observaciones entre pares, horas para jefatura, horas para aspectos administrativos, apoyo en recreos, eventos, etc.
4. Rebajar la Jornada Escolar Completa de la básica de 38 a 36 horas semanales y de la media de 43 a 40 horas semanales. Destinar todas estas horas a los profesores organizándolas como horas profesionales y de colaboración. Con ello, generar espacios continuados de trabajo dentro de la jornada y no ventanas horarias.
5. Simplificar la carga administrativa de los profesores respecto de llenados de libros de clases en datos donde pueden usarse plataformas tecnológicas.
6. Liberar al menos un 70% de los recursos SEP para financiar, entre otras, horas profesionales y de colaboración de los docentes.
7. Establecer un sistema regulado de ayudantías en sala y para preparación de recursos y evaluaciones por parte de alumnos de los últimos años de pedagogía.

¿Qué más necesitan los docentes? Acompañamiento continuo, ojalá entre pares y con supervisores directos. La evaluación es muy distinta del acompañamiento o supervisión. Esto debe enseñarse en la Universidad, hacerse en la escuela, como parte del trabajo colaborativo y es necesario generar recursos y tiempos para programas de supervisión. Entre esta supervisión, también se debe considerar un apoyo real para las certificaciones de tramos. Adjuntamos una tabla al final que demuestra las diferencias entre evaluación y supervisión.

¿Qué más? Formación y perfeccionamiento continuo y no solo, como dice el proyecto, para los que están trabajando, sino que también para los que están desempleados. Formación especialmente grupal y por escuela o redes de escuelas que responda no solo a las necesidades del profesor individual, sino también a los requerimientos de los cuerpos docentes y de los establecimientos escolares. Especialmente ahora en temas de inclusión. Y también programas de prevención de enfermedades profesionales y apoyo en salud mental en la escuela. Esto debe abordarse con urgencia.

Otros aspectos de la ley de impacto alto

1. Solo entran a la Carrera los docentes del sector municipal y los de escuelas especiales, quedando diferido en el tiempo el ingreso de los demás docentes, de las educadoras y de los docentes principiantes. Esto es de alta complejidad y ya ha sido señalado por otras organizaciones en este espacio.
2. Después de presentado este proyecto de ley se ha promulgado la ley de inclusión, que es un nuevo mandato para el país. Es fundamental considerar los aspectos de esta ley que se relacionan con el presente proyecto. Por de pronto, y ya dicho, la exigencia de la inclusión y su relación con la formación inicial perfeccionamiento, tiempos, apoyos, etc. No hacerlo significa haber escrito declaraciones importantes pero no hacer que se hagan realidad, la ya conocida inclusión “formal” y no “real”. También el hecho que el aumento de la subvención para cubrir las horas no lectivas y remuneraciones impacta fuertemente a los establecimientos educacionales que por su nivel de copago no pueden pasar a ser gratuitos, puesto que les rebaja el copago pero con recursos que ya tienen definido su gasto.
3. La asignación de experiencia debe ser financiada por el Estado, no hacerlo implica desfinanciar a los sostenedores, por de pronto a los municipales que ya la tienen y ahora también a los particulares subvencionados.
4. En el proyecto de ley hay un esfuerzo importante por simplificar las remuneraciones y sus trámites asociados. Es una buena noticia, pero puede hacerse más. Si todos los docentes serán titulados porque mejor no eliminar el BRP e incorporar su monto dentro del sueldo base haciendo los ajustes correspondientes para que los montos totales sean similares. Así, la remuneración quedaría en sueldo base, tramos y experiencia. Al mismo tiempo, es importante liberar recursos de la ley SEP (ahora en un sistema sin lucro y con fines educativos) de modo de evitar que se siga exigiendo en las liquidaciones de sueldos los ítems SEP con toda su complejidad.
5. Finalmente, la reducción del número de alumnos por aula debería en algún momento ser realidad. Hay que diseñar un plan para que gradualmente se vaya avanzando hacia ello, sin embargo, mientras se mantenga el sistema de pago por alumno, cualquier decisión debe considerar el posible des-financiamiento de los establecimientos públicos y particulares de mayor cantidad de alumnos.

Conclusión

La carrera docente no es solo mejorar una remuneración o una transferencia de recursos, es más que eso, es el reconocimiento que el país le hace a una persona por su desarrollo profesional y sus competencias. Este proyecto de ley hace un avance en establecer una progresión en la carrera y un marco general de trabajo, pero debe considerar en este marco con más detalle los aspectos que conforman la vida profesional: el trabajo en una comunidad y en una escuela y los apoyos que ese trabajo requiere.

COMPARACION ENTRE EVALUACION Y SUPERVISION (Nolan, J. y Hoover, L.)

	Evaluación	Supervisión
Objetivo	Hacer un juicio respecto de calidad del desempeño del profesor y la competencia del profesor para desarrollar sus obligaciones. Se trata de dilucidar si los profesores alcanzan un nivel de desempeño competente. Puede tener consecuencias en la carrera del docente.	Promover el crecimiento individual del profesor más allá de su actual nivel de desempeño. Acompañar al profesor para que sea consciente de sus conductas de enseñanza y las consecuencias para sus alumnos, promoviendo su deseo de encontrar maneras para alcanzar logros que son importantes para el aprendizaje de sus alumnos y para el mismo.
Justificación de su existencia	El derecho del Estado de garantizar la mejor educación y proteger a los alumnos de consecuencias derivadas de posibles conductas incompetentes, inmorales o no profesionales de algún profesor. Es un proceso reglado y legal que debe asegurar la calidad de la evaluación y los derechos del profesor.	La compleja naturaleza de enseñar. El ambiente de clase está marcado por la simultaneidad y la multi-dimensionalidad. Se toman muchas decisiones en el momento. Un profesor se beneficia al tener un colega con experiencia y conocimiento que lo ayude a entender lo que está pasando y el impacto en el aprendizaje. No es un proceso burocrático, sino colaborativo que asume que el profesor desea mejorar su competencia profesional y el aprendizaje de sus alumnos.
Alcance	Amplio. Debe examinar el desempeño del docente en su clase en general y en todos sus aspectos, sus responsabilidades profesionales y administrativas y la contribución que hace a la escuela, trabajando con sus pares, con las familias y a la vida de la escuela.	Más focalizado que la evaluación, ya que no es un juzgamiento global sino que trata de mejorar un desempeño específico. La mejor manera de mejorar y de ayudar a mejorar es poner atención en uno o dos aspectos o factores en un determinado momento.
Tipo de relación entre profesor y evaluador/supervisor	El rol del evaluador es hacer un juzgamiento profesional acerca del desempeño y la competencia global del profesor. El interés es proteger el derecho a una buena educación de los alumnos. El evaluador debe mantener un grado de distancia con el evaluado para ser capaz de hacer un juicio justo, y ser un observador neutral. El evaluado, en general, está obligado a participar por mandato legal o institucional. Ambos deben desempeñarse bajo reglas establecidas.	En la supervisión la distancia es una barrera y los aspectos burocráticos afectan el proceso. Debe crearse clima de amistad, donde ambos aprenden, y el supervisor se pone de lado del profesor. Este, para que haya una buena supervisión, debe compartir sus debilidades y temores, sin miedo a posibles sanciones o consecuencias. Es clave la responsabilidad compartida, confianza y mutua vulnerabilidad.
Foco del procedimiento de recolección de datos	Levantar datos e información estandarizada establecida claramente en normas y reglamentos de evaluación. Los datos deben ser globales y completos y los resultados informados en una forma similar para todos los profesores. El estándar que rige la evaluación es el mismo para todos, hay un debido proceso y los datos deben ser confiables y validados.	Prima lo personalizado, lo diferenciado, los datos a recoger son aquellos que acuerdan las partes por considerar que son los que mejor ayudan al crecimiento profesional del profesor. Los datos no son para hacer un juicio sino que para ser analizados mutuamente.
Principal habilidad requerida del evaluador/supervisor	El evaluador debe ser un experto evaluador, ello implica, la capacidad de manejar los procesos evaluativos, y hacer juicios objetivos y basados en datos, respecto del desempeño global del profesor. Debe tener alguna experiencia práctica respecto de la actividad del profesor evaluado.	Descansa sobre el saber compartido, ambos al ir analizando van aprendiendo. Los desacuerdos se resuelven con diálogo. El supervisor debe tener competencias para dialogar, crear ambiente de confianza, buscar datos útiles y trabajar colaborativamente con el profesor.
Perspectiva del profesor ante el proceso	En la evaluación el profesor entiende que debe mostrar su mejor desempeño, sus fortalezas y tiene el derecho de no exponer sus debilidades, esperanzas y creencias. Aquí el profesor no puede tomar riesgos y debe asegurar un buen resultado.	En la supervisión, por el contrario, es la oportunidad para tomar riesgos y experimentar. El profesor puede mostrarle al supervisor clases que tienen errores para mejorar desde esta realidad y el diálogo sobre ella, mostrarle problemas que le preocupan y pedir ayuda.