

PLAN NACIONAL DOCENTE EN EL MARCO DE LA NUEVA REFORMA EDUCACIONAL CHILENA

María Elena Tobar Santander

Resumen

La importancia de los docentes en el proceso educativo demanda que estos estén presentes en los debates atinentes al Proyecto de Reforma Educacional que se lleva a cabo en nuestro país. Esta participación de los docentes en esta nueva etapa educacional chilena requiere de responsabilidad profesional y del manejo adecuado y completo de la información en discusión.

Es así como este texto pretende ofrecer algunas pistas sobre temas relevantes y ejes centrales de la propuesta de Reforma Educacional, específicamente, de aquellos que involucran a los docentes de nuestro país.

I. Introducción

En el contexto del actual Proyecto de Reforma Educacional Chilena existe un diagnóstico compartido por docentes, familias, estudiantes, grupos políticos, instituciones relacionadas con educación y la sociedad en su conjunto: urge lograr una real mejora de la calidad de toda la educación chilena.

Son múltiples factores los que han llevado a la crisis actual que afecta a la educación nacional, en particular, aquellos factores que tienen relación con unos de los actores fundamentales del proceso educativo, los docentes. Lamentablemente, en Chile, a lo largo del tiempo se ha producido una falta de reconocimiento a la importante labor social de los profesores de la educación escolar. Por supuesto, esto ha tenido consecuencias para los docentes en su desarrollo profesional, en su quehacer laboral y en su calidad de vida, entre otras.

Sin duda alguna se requiere una nueva profesión docente que permita mejorar las condiciones profesionales, laborales y humanas de los profesores. Esta es base para fortalecer la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, fin último del proceso educativo.

Los datos existentes son alarmantes, así lo expresa Educación 2020 en su sitio web: *“En nuestro país existen alrededor de 198 mil profesores. De ellos, el 89% de desempeña en establecimientos financiados o subvencionados por el Estado, son principalmente mujeres (72%) y reciben un salario promedio de 550 mil pesos. La gran mayoría (72%) no está contratado por 44 horas semanales, lo que hace que se desempeñen en dos o más establecimientos (los llamados “profesores taxi”), dejando a un lado la convivencia familiar o desarrollo personal. Además, poseen una relación de horas en aula y horas de planificación de 75/25, una de las más altas del mundo, no existiendo los espacios adecuados para la preparación de clases, atención de estudiantes y apoderados, entre otros.”* Y si a estos datos se agrega la información de los constantes estudios de la OCDE que sitúa a Chile dentro de las peores condiciones para un buen desempeño docente señalando que de los países de la OCDE, Chile es uno de los países que otorga menores remuneraciones a sus profesores que además son desproporcionadas con la alta cantidad de horas lectivas y las reducidas horas no lectivas, entre muchas otras condiciones desfavorables que deben ser modificadas con urgencia, pues se asume que las y los docentes son un factor fundamental para la mejora de la calidad de la educación y por tanto, es un imperativo generar un plan que se haga cargo de todas las deficiencias del sistema, comenzando por la selección y el ingreso a la

formación inicial, los estándares de esta, el desarrollo profesional docente y la regulación laboral de estos profesionales.

Es así como el desarrollo de una política nacional docente que se ha implementado en distintos países ha permitido alcanzar altos niveles de calidad en educación, teniendo como eje central el haber desarrollado una carrera docente actualizada e innovadora.

II. Consideraciones previas

La elaboración de un Plan Nacional Docente abarca distintos ámbitos con el fin ya señalado: el mejoramiento de la calidad de la educación a partir de actores fundamentales como son los docentes. Desde las primeras propuestas políticas surgidas a partir del año 2009 se ha expresado la necesidad de elevar el desempeño docente, destacándose por su alta calidad y por un alto prestigio de su profesión.

Por una parte se ha de entender que el Proyecto **de Carrera Docente** presentado por el Gobierno en el año 2014, contempla 5 puntos: (1) Aumentar exigencias mínimas para estudiar pedagogía, estableciendo un mínimo de 550 puntos en la PSU o pertenecer al 15% de los mejores alumnos de la promoción del colegio para ingresar a la carrera. (2) Prueba Inicia obligatoria para los egresados. (3) Incremento de remuneración inicial para los docentes que pertenecen al 30% de los mejores egresados de la carrera o si obtuvieron una buena evaluación en la prueba Inicia. (4) Aumento de la Asignación de Excelencia Pedagógica para los docentes que ya trabajan en el sector subvencionado. (5) Modificar la proporción entre horas lectivas y no lectivas, quedando en un 70% de horas de clases y 30% de horas no lectivas.

Sin embargo, este proyecto se ha ido nutriendo por una propuesta amplia que implica atraer a los estudiantes de más altas habilidades a la formación docente inicial a través de un proceso de selección más exigente, acompañar e inducir adecuadamente a los docentes que recién se insertan al sistema educativo, retener a los mejores docentes en la profesión, instaurar nuevos sistemas de evaluación universal docente, el desarrollo profesional docente y estímulos docentes a partir de condiciones laborales adecuadas a su profesión, responsabilidad y misión social (sueldos más atractivos, reducción de horas lectivas, sistemas de bonificación por desempeño y progresión en la carrera decente, seguridades contractuales, mejoras en el sistema de retiro o pensiones, etc.), la elaboración de un nuevo estatuto profesional, entre otras.

Si este Proyecto se concretiza implicaría una modernización de la carrera docente en función de la calidad de la educación. Es necesario dejar en claro que el Proyecto de Carrera Docente, hasta ahora, se ha planteado para los maestros de todos los establecimientos que reciben financiamiento público. Sin embargo, se espera que esta se amplíe como un Plan Nacional Docente que involucre, por lo menos, en sus aspectos fundamentales a todos los docentes de cualquier tipo de establecimiento.

Por otra parte, hay que distinguir entre la Carrera Docente y el **Desarrollo Profesional Docente**. El Desarrollo Profesional Docente *“se refiere a actividades o procesos de aprendizaje profesional posteriores a la formación inicial de los maestras y maestros, que sirven para ampliar sus conocimientos, habilidades y desempeño, con el fin de beneficiar a los estudiantes y las escuelas, y así mejorar la calidad de la educación.”* (Plan Maestro, 2014, p. 39) Es así como el Desarrollo

Profesional Docente se focaliza en el aula a fin de privilegiar el logro de los aprendizajes de calidad. Lo anterior establece exigencias a los aspirantes a docentes, a los profesores en etapa de formación inicial y a los docentes en ejercicio; exigencias que busquen mejorar las prácticas pedagógicas a través del desarrollo de competencias y habilidades disciplinarias, pedagógicas y didácticas.

Si bien es cierto que el Desarrollo Profesional Docente es uno de los ejes centrales de la Carrera Docente, existe un estrecho vínculo entre este y otros ejes de la Carrera Docente. En efecto, para lograr el Plan de Desarrollo Profesional Docente se necesitan mejoras de las condiciones laborales del ejercicio.

En resumen, las claves para contar con una profesión docente de excelencia son: contar con una formación de calidad, en programas rigurosamente acreditados y con políticas de selección de alta exigencia, una Carrera Docente atractiva no solo en materia de mejores remuneraciones para los buenos profesores, sino también de mejores condiciones laborales para todos los docentes en ejercicio.

III. Ámbitos del Plan Nacional Docente

1. Selección y exigencia mínimas para estudiar Pedagogía

El Plan Nacional Docente propone establecer mecanismos de mayor exigencia a quienes deseen ingresar al campo de la educación dada la importancia del rol que desempeñarán a futuro. En función de esto y del diagnóstico de la situación docente actual en nuestro país es fundamental atraer a “los(as) mejores” para estudiar pedagogía. En países que han establecido exitosamente un Plan Nacional Docente se plantean como exigencia de admisión que los futuros docentes sean seleccionados dentro del 30% de los estudiantes con mayores habilidades, proceso garantizado por instrumentos de selección eficientes.

Además, se requiere que por vía de acreditación, se introduzcan otros criterios de selección a la carrera de pedagogía (entrevistas personales, desempeño en actividades extra programáticas, etc.) para que evalúen si el futuro profesional tendrá las aptitudes y competencias necesarias para desarrollar la pedagogía.

2. Formación inicial docente

Al igual que en los procesos de selección para estudiar pedagogía, en los que se requieren mayores exigencias, las instituciones responsables de la formación inicial docente se enfrentan al imperativo de mejorar la calidad de la formación exigiendo estándares mínimos nacionales, tanto en la articulación de los contenidos como en los procesos educativos.

La formación inicial debe ser de calidad, con programas rigurosamente exigentes y con mayor amplitud de la que poseen en la actualidad, centrados no solo en los conocimientos disciplinarios sino también en otro tipo de conocimientos y, por supuesto, en las prácticas, de manera que los estudiantes desarrollen a lo largo de sus estudios las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse de forma efectiva en el aula. Se trata entonces de enriquecer el curriculum de la formación docente, de incorporar evaluaciones en las distintas etapas de los procesos de formación (inicial, intermedia y evaluación obligatoria a los egresados como requisitos para ejercer

la carrera docente). En efecto, se debe diferenciar lo que se exige para entrar a estudiar pedagogía de lo que se pide para ejercer.

La formación inicial docente debe preparar a los estudiantes para ser expertos en los ámbitos pedagógicos y disciplinarios, pero también en todos aquellos que le son atinentes a su ámbito de acción. Por tanto, no debe centrarse tan solo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, sino también en la producción y el uso de la investigación en las áreas correspondientes y en la inversión de muchas horas de experiencias prácticas en el aula.

3. Condiciones de ejercicio profesional

Las condiciones del ejercicio profesional docente deben tener un cambio sustancial en diversos ámbitos a fin de garantizar una educación de calidad, la valoración de la profesión docente y las condiciones de salud de los profesores.

Una de las primeras medidas es crear un **sistema de acompañamiento y monitoreo del desarrollo profesional** que sea de manera continuo al interior del aula y en las comunidades educativas. Este tipo de instancias debiesen aportar a que los y las docentes puedan poner en práctica lo que aprendieron en su formación inicial, apoyados por profesores pares con más trayectoria profesional a fin de lograr el mayor impacto pedagógico posible en las y los estudiantes. Este sistema de monitoreo, pese a estar enfocado principalmente en los docentes que recién se integran al sistema educativo, pretende ser sistemático en el tiempo, a través del apoyo de profesores mentores.

Con respecto a la **carrera docente** es necesario darle una amplitud lo más universal posible (comenzando por un ingreso automático para nuevos docentes y educadores), de este modo, la carrera docente debería ser para todas los maestros de escuelas municipales y particulares subvencionadas. Sin embargo, debiesen existir directrices generales de la carrera con principios mínimos también para los establecimientos educacionales particulares pagados. Esto beneficiaría la calidad de la educación en cuanto pues ayudaría a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad en el aula que conducen los profesores.

Los docentes que sean parte de la carrera docente deben tener la posibilidad efectiva de lograr una progresión en ella, considerando la experiencia, el desarrollo profesional y las habilidades respectivas. Esta progresión implicaría, no solo un cambio de estatus, sino también una progresión ascendente económicamente.

Otro aspecto relevante de la carrera docente es potenciar a los docentes para que puedan ejercer diversidad de roles. La carrera docente debe posibilitar a los educadores a asumir distintos roles que potencien sus capacidades, tales como ocupar responsabilidades directivas, dar apoyo técnico pedagógico, ser mentores de otros docentes, vincularse a la academia universitaria y a la investigación, dictar cursos de formación, etc. Manteniendo el vínculo con el aula, esto, en la lógica de retener a los mejores docentes en el sistema escolar. Para lograr este aspecto es fundamental que las y los docentes se encuentren a la vanguardia en su Desarrollo Profesional Docente. Es así como el Desarrollo Profesional Docente puede permitir a los profesores a que sean reconocidos y remunerados en base a sus conocimientos, habilidades y desempeño.

Ahora bien, en Chile se ha ido instalando una **cultura evaluativa** en los últimos años, aspecto muy favorable que puede traer buenas consecuencias para mejorar la calidad del sistema educativo

nacional. Sin embargo, como toda evaluación estandarizada, corre el riesgo de caer en una dimensión punitiva que ha primado sobre la formativa y por tanto, no aporta efectivamente al objetivo real de este tipo de evaluaciones. De acuerdo a esto, existe consenso en que las evaluaciones docentes deben mantenerse e incluso, implementarse a todos los docentes, sin considerar la dependencia administrativa en la que se desempeñen. A pesar de lo anterior, urgen mejoras: es necesario desarrollar un sistema de acompañamiento y retroalimentación a los docentes evaluados, poner énfasis tanto en lo individual como en el trabajo en equipo, enfatizar las prácticas pedagógicas y considerar la pertinencia cultural y social en la evaluación. Estas evaluaciones deben considerar aspectos como el conocimiento del contexto, los años de servicio, aspectos actitudinales y de responsabilidad profesional. El Marco para la Buena Enseñanza debería ser la base para fijar criterios de progresión. (Plan Maestro, 2014, p.28)

4. Desarrollo profesional docente

Con premura surge la necesidad de crear una Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente, que implique una política sistémica, con procesos centrados en la escuela, durante la jornada laboral y que no requiera de gastos adicionales para los docentes. Además, es necesario definir un marco claro y coherente para el desarrollo de programas y prácticas de actualización curricular, formación, postgrados y todos los elementos del amplio arco de fortalecimiento de las competencias, conocimientos y habilidades de los docentes a lo largo de su ejercicio profesional. Estableciendo con claridad propósitos, acciones de cambio, condiciones, estímulos y asegurar la calidad: en qué grado y cada cuánto tiempo debería un docente concurrir a programas de actualización profesional, y cuáles.

Definir qué clase de programas deben proveerse para el desarrollo profesional de las profesoras y profesores, de tal manera que la política logre cubrir las diversas necesidades y realidades que el sistema escolar requiere, además de ser relevante y tener impacto sobre la calidad de los aprendizajes.

“Una de las nuevas tendencias observadas en el continuo desarrollo profesional de docentes es el fuerte apoyo que los maestros experimentados ofrecen a los maestros nuevos durante los primeros años de sus carreras. Estos programas iniciales son iniciativas planificadas y sistemáticas de ayuda sostenida, dirigida a maestros principiantes.

Las nuevas tendencias entienden el aprender a enseñar como un proceso que se implementa en establecimientos educacionales que generan las condiciones para que los docentes reflexionen e indaguen acerca de sus prácticas pedagógicas, para ir construyendo, in-situ y a través de redes de docentes, nuevas comprensiones de éstas.” (Villegas-Reimers, E.; Ávalos, B. Dos experiencias en formación docente: EUA y Chile, p.39)

Los Programas de Desarrollo Profesional Docente con estas nuevas concepciones suelen ser efectivos cuando están asociados a la renovación de prácticas pedagógicas que se traducen en el mejoramiento de aprendizajes de sus estudiantes. Un principio exitoso en los Programas de Desarrollo Profesional Docente es la conformación de **comunidades de profesores o grupos de estudio**, sistemáticas, con objetivos claros, que garanticen un aprendizaje activo y colaborativo en interacciones estructuradas, con oportunidades para estudiar nueva información, investigaciones, aprender a partir de las propias experiencias, reflexionar sobre la propia práctica y analizar los resultados que se están obteniendo en el aula, entre otras. En este contexto, tiene lugar la

propuesta de desarrollar un programa nacional de mentorías, de forma de contar con mentores de calidad (profesores con mayor experiencia) que acompañen y evalúen el desarrollo de los profesionales de educación. La corresponsabilidad docente es un concepto esencial, que considera al profesional de la educación responsable no solo de su propio desarrollo sino también se entiende parte de un cuerpo docente, activo, propositivo, actualizado y con liderazgo.

5. Condiciones laborales

El mejoramiento de las condiciones laborales es imprescindible para mejorar la calidad de la educación ya que en esta materia hay mucho tema pendiente.

Urge un aumento de las **remuneraciones**, en principio, las de entrada al ejercicio docente como también a los docentes que llevan años en aula. Este aumento de remuneraciones debe implicar también una progresión ascendente económicamente a lo largo de toda la carrera docente y a la vez, desarrollar una política de asignaciones complementaria a la renta base.

Es necesario un nuevo **estatuto laboral** para los profesionales de la educación que permita garantizar la protección laboral efectiva para la estabilidad de los docentes. Se debe garantizar la estabilidad laboral en la carrera docente en relación a la precariedad actual de contratos año a año, así también se debe ofrecer un sistema transparente de contratación y un sistema de retiro favorable para incentivar la atracción y retención de buenas profesoras y profesores acorde al rol que cumplen en la sociedad.

Un factor relevante para mejorar la calidad de la educación tiene que ver con la **cantidad de horas de contrato**, reduciendo la cantidad de horas lectivas y aumentando las horas no lectivas para el uso específico de las horas no lectivas en función de la labor docente, es decir, que las y los docentes cuenten con el tiempo suficiente para preparar la enseñanza y retroalimentar los procesos de aprendizaje.

Las condiciones del ejercicio profesional inciden directamente en la salud de los docentes y en consecuencia en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Entonces, es fundamental asumir una serie de políticas y decisiones que favorezcan este aspecto. Entre ellas, reducir el límite de estudiantes por sala o de estudiantes por docente, asegurar equipos multidisciplinarios en todos los establecimientos educacionales para facilitar el ejercicio docente, es importante que cada establecimiento cuente con un equipo amplio de apoyo, conformado por psicopedagogos, psicólogos, asistentes de la educación, entre otros. Y por supuesto, normar las condiciones de riesgo de las educadoras y educadores dentro del clima educativo; es relevante resguardar la integridad física y psicológica de las educadoras y educadores.

IV. Apreciaciones finales

Un Plan Nacional Docente tiene como finalidad última el mejoramiento de la calidad de la educación, sin embargo, esto es imposible si no se desarrolla un fortalecimiento real, con políticas públicas a largo plazo que involucren el fortalecimiento de la formación docente. Es así como para desarrollar un sistema educacional de mejor desempeño, se requieren: procesos altamente selectivos para ingresar a pedagogía, formación inicial rigurosa, remuneraciones atractivas, sobre todo al inicio de la carrera; sistemas que tienden a la descentralización (con directores y directoras empoderados(as) que gestionan su establecimiento con liderazgo), mejores condiciones laborales,

entre otras políticas que permitan atraer a los y las mejores a pedagogía, retener a los buenos profesores con el fin de lograr una educación de calidad y equitativa.

Por último, en cuanto a las características que deben identificar a un docente a partir de este Proyecto, se destacan algunas señaladas por el Plan Maestro (pp.14-15):

-Vocación, docentes con vocación para enseñar y un sólido manejo disciplinar y pedagógico: docentes autónomos, empoderados, reflexivos, concientes de su responsabilidad en la formación integral de ciudadanos, y con altas expectativas respecto de la capacidad de aprender de sus estudiantes. Se entiende por vocación docente el grado de comprensión, convicción y afecto por el deber ser de un educador, es decir, su llamado y tarea. El núcleo de tal llamado es el compromiso con, y la responsabilidad por, el aprendizaje y crecimiento humano de todos los niños, niñas y jóvenes a su cargo. La vocación impone un grado de responsabilidad y profesionalismo.

-Manejo disciplinar, el docente requiere un conocimiento rico y profundo de las disciplinas o áreas del saber y la cultura que será su tarea comunicar en la enseñanza.

-Manejo pedagógico, el docente requiere conocimiento pedagógico rico y profundo, consistente en el saber y herramientas necesarios para la enseñanza de los contenidos de las disciplinas, los valores y las actitudes, en diversidad de contextos y requerimientos. El saber pedagógico incluye criterios y técnicas de evaluación, resolución de conflictos, manejo de tecnologías de la información (TIC) y conocimiento sobre los distintos tipos de aprendizaje.

-Reflexividad, se debe entender al docente como un profesional que está constantemente analizando su labor e identificando oportunidades de aprendizaje a modo de investigación en la acción.

-Trabajo en equipo, colaborativo y en red, se requiere un tipo de docente que posea competencias para desarrollar un trabajo en equipo, con capacidad de escuchar y disentir constructivamente para aportar al trabajo en conjunto.

-Motivación, un profesor motivado es aquel que está dispuesto a aprender y que tiene una actitud positiva hacia el cambio y la innovación.

-Valores docentes, los docentes deben compartir valores comunes, destacando la aceptación de la diversidad en la sala de clases, la importancia del trabajo cooperativo y el respeto por los contextos educativos.

Referencias bibliográficas

- Ávalos, B. *El Desarrollo Profesional de los Docentes. Projectando Desde el Presente al Futuro*. UNESCO.
- Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en la Educación (CEPPE), Centro de Estudios Públicos (CEP), Vicaría para la Educación de Santiago y otros. (20 de octubre de 2014) *Plan Maestro. Diálogos para la profesión docente*. Chile (2014)
- Educación 2020. (29 de febrero de 2012) *Mensaje de S.E. el Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que establece el sistema de promoción y desarrollo profesional docente del sector municipal*. Recuperado el 2 de diciembre de 2014. <http://www.educacion2020.cl/sites/default/files/carreradocente.pdf>
- Educación 2020. (27 de agosto de 2013) *Indicación sustitutiva al proyecto de ley que establece el sistema de promoción y desarrollo profesional docente del sector municipal. Opinión de Educación 2020*. Recuperado el 30 de octubre de 2014. http://www.educacion2020.cl/sites/default/files/carrera_docente_indicacion_sustitutiva.pdf
- Educarchile. *¿Cómo será la carrera docente?* Recuperado el 2 de diciembre de 2014. <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?id=214340>
- Eyzaguirre, N. (3 de junio de 2014) *La Reforma Educacional Primeras Iniciativas Legislativas. Presentación ante la Comisión de Educación de la Honorable Cámara de Diputados*. Recuperado el 30 de octubre de 2014. http://reformaeducacional.gob.cl/wp-content/uploads/presentacion_camara_diputados_02_06_2014.pdf
- Montecinos, C. *Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo*. Revista de la Escuela de Psicología, PUCV (En prensa)
- Villegas-Reimers, E. y Ávalos, B. *Dos experiencias en formación docente: EUA y Chile*. Cuadernos de discusión 2. Secretaría de Educación Pública. Argentina (2003)