

| | |
|----------------|--|
| Medio | Revista Mensaje |
| Fecha | 4-06-2015 |
| Mención | Nueva política nacional docente: un paso crítico para mejorar la enseñanza, artículo de Jorge Radic Decano de Educación UAH. |



NUEVA POLÍTICA NACIONAL DOCENTE: Un paso crítico para mejorar la enseñanza

Jorge Radic
*Académico y Decano de la Facultad de
Educación, Universidad Alberto Hurtado.*

El proyecto en discusión es un avance innegable, en gran medida por el efecto sistémico que persigue al hacer más atractiva la carrera de Pedagogía y mejorar las condiciones de desempeño de la docencia.

La propuesta legislativa requiere de precisiones importantes en algunas materias, como el destino de las horas no lectivas o el modo como se podría atraer a futuros talentos.

En medio de un turbulento escenario político, marcado por señales de desconfianza y pesimismo, la reforma educacional avanza con una de sus piezas fundamentales: la profesión docente. Luego de las llamadas “reformas estructurales” recién aprobadas (fin a la selección, al lucro y al copago), la iniciativa enfrenta un nuevo año legislativo con la discusión de tres leyes igualmente esenciales para instalar un sistema de calidad que asegure oportunidades de aprender a todos sus estudiantes. Una a una se irán mostrando las cartas: Nueva Política Docente, Nueva Educación Pública y Reforma Universitaria.

El ingreso al Congreso del proyecto que crea el “Sistema de Desarrollo Profesional Docente”, como lo ha denominado el Ejecutivo, marca un hito sin precedentes. Desde inicios de la década del noventa el país ha intentado abordar la deuda social que tiene con sus educadores, despojados del estatus que otrora gozaban y sometidos a un ejercicio laboral desprofesionalizante. A modo de ejemplo, entre las veinte carreras peor pagadas del país en el año 2014, once corresponden a carreras de educación (Mi futuro, MINEDUC).

El desprestigio de la docencia transcurre de la mano con un sistema de educación superior altamente desregulado. Hoy estudian Pedagogía 93.000 jóvenes, ciertamente más de los que el país puede

La baja valoración social que las pedagogías enfrentan hoy en nuestro país es absolutamente coherente con las escasas exigencias de ingreso que el mismo sistema ha establecido para esas carreras (De los Ríos, D., Valenzuela, J.P., Bellei, C., Sevilla, A., 2009). Solo como referencia, señalemos que casi un tercio de los jóvenes que ingresaron a estudiar Pedagogía el año 2014, lo hizo sin exigencias de puntaje mínimo.

Rescatar la labor de los profesores como uno de los factores clave asociados a una escuela efectiva es un aspecto que las políticas educativas han defendido con insistencia, tras la promulgación del Estatuto Docente a inicios de la década del noventa. El impulso del programa FID (Formación Inicial Docente) o, más recientemente, el desarrollo de los procesos de acreditación, la implementación de la Evaluación Nacional Docente o el mismo programa INICIA, son ejemplos de esta preocupación. Sin embargo, los esfuerzos anteriores evidenciaron la falta de una mirada integradora y tuvieron un impacto que se limitó a un grupo de actores (docentes de algunas dependencias, voluntariedad y exclusión de la educación parvularia).

El proyecto en discusión es un avance innegable, precisamente por el efecto sis-

témico que persigue, considerando cinco cuestiones centrales asociadas al fortalecimiento de la docencia:

hacer atractiva la carrera para seleccionar a los mejores postulantes, asegurar calidad en el proceso formativo, acompañar a los educadores al inicio de su ejercicio profesional y proveer las condiciones laborales básicas para la docencia.

¿CÓMO SE PROPONE UNA CARRERA PROFESIONAL MÁS ATRACTIVA?

El proyecto de ley avanza positivamente en resolver estas problemáticas, abordando nudos críticos: incremento en las remuneraciones, aumento de las exigencias de ingreso, desarrollo de estrategias especiales de admisión — a través

de un programa de acompañamiento — y acceso efectivo a la educación para estudiantes de enseñanza media (PACE específico de educación).

En relación con las remuneraciones, se propone un incremento inicial sustantivo respecto de la renta promedio actual (fija \$ 800.000 como ingreso base a un docente con 37 horas de contrato). Sin

embargo, subsisten dudas importantes sobre el impacto del proyecto. En primer lugar, la universalidad que requiere esta medida no queda asegurada. Ella solo será efectiva inicialmente para los docentes del sistema municipal. Los docentes del sector particular subvencionado irán ingresando por cupos, desde el año 2018 hasta el 2025. Mientras, las educadoras de párvulos que no se encuentran ligadas al sector escolar solo ingresarán a partir del 2020. El impacto en el alza de las remuneraciones tomará más de una década en evidenciarse masivamente.

Por otra parte, la ley sigue estableciendo como principal requisito de ingreso el resultado de la PSU (o el mecanismo nacional de evaluación que exista). Incorpora el *ranking* del postulante en su establecimiento hasta llegar en el año 2020 a la fórmula de 550 puntos PSU o 30% de *ranking*, medida que está en línea con los países más exitosos, como Finlandia, Corea del Sur y Singapur, que seleccionan de entre el 30% mejor de su generación (Barber y Mourshed, 2007). No obstante, habrá que evaluar cómo se resuelve la dificultad para encontrar postulantes que cumplan con estos nuevos requisitos en algunas regiones o áreas del conocimiento. Nada dice el proyecto respecto de los mecanismos que deberán existir para capturar futuros talentos y qué flexibilidad tendrán los programas, como PACE u otros, para proponer trayectorias formativas adecuadas a los diversos tipos de postulantes, resguardando siempre el logro de los estándares requeridos para ejercer la profesión docente.

El impacto en el alza de las remuneraciones tomará más de una década en evidenciarse masivamente.

absorber. Existen 863 programas de esa carrera; de ellos, solo un 75% se encuentra acreditado (pese a que la ley lo obliga, aunque únicamente sea para recibir recursos estatales). El estudio dirigido por Cabezas y Claro (2011) indica que tan solo un 20,5% de las personas señala que es un orgullo ser profesor en Chile. Un reciente análisis realizado por el programa Elige Educar, en conjunto con el Banco Interamericano de Desarrollo (2010) sobre percepciones vocacionales de estudiantes de 3° y 4° año de enseñanza media de establecimientos con buenos resultados de aprendizaje, sitúa a Pedagogía como la carrera de menor prestigio.

¿CÓMO SE ASEGURA LA CALIDAD DEL PROCESO FORMATIVO?

Los sistemas educativos exitosos han desarrollado definiciones claras de lo que se espera como desempeño profesional (estándares para la formación inicial) y de los mecanismos de verificación del cumplimiento de dichos estándares, mediante evaluaciones de diversos tipos, ligadas o no a acreditaciones profesionales.

El proyecto de ley en discusión avanza claramente en dos aspectos cruciales: la obligatoriedad efectiva de la acreditación de los programas de Pedagogía, asociándola también a mayores exigencias dentro del marco de las reformas de todo el sistema de educación superior, y la reformulación de la prueba INICIA, definiéndola como un instrumento de diagnóstico (por tanto, sin carácter habilitante) que permite a las instituciones formadoras verificar, durante la etapa de formación, el logro de los estándares pedagógicos y disciplinares.

Si bien los estándares disciplinares y pedagógicos son una herramienta adecuada para la construcción y evaluación de los programas de formación, estos cargan con una visión limitada del quehacer educativo. El ejercicio docente exige una visión integrada del desarrollo del niño y el adolescente. Los actuales estándares están colonizados por una visión académica de la escuela, que no integra el saber con la complejidad de los problemas que los estudiantes deben superar. Estos problemas requieren competencias sociales, emocionales, éticas, que habitualmente quedan fuera de un enfoque reduccionista respecto de la labor docente.

Por otra parte, el proyecto nada dice del necesario soporte a la investigación y la innovación educativa. Es fundamental levantar fondos específicos que conecten a las instituciones formadoras en un trabajo de red que potencie su labor para

desarrollar nuevos conocimientos que, entre otras cosas, permitan evaluar la pertinencia de los actuales estándares y desarrollen una discusión amplia en torno a los contenidos y experiencias fundamentales de la formación.

Finalmente, el país requiere de un marco institucional que contribuya a conectar la formación de las universidades con los centros educativos en que dichos profesionales se forman. Si bien la ley menciona la necesidad de estos vínculos, no aparece un marco en que esta colaboración se fundamente y desarrolle. Un esfuerzo de este tipo no solo debe depender de las iniciativas individuales de las universidades.

¿CÓMO SE ACOMPAÑA EL INICIO DE LA PROFESIÓN?

La existencia de un periodo de prueba para que los docentes que inician su ejercicio profesional puedan desarrollar sus conocimientos, habilidades y actitudes con el apoyo de mentores —que son profesores experimentados— es una de las claves más claras de éxito en la experiencia internacional (OCDE 2014) y, probablemente, el aspecto más innovador del proyecto. En la experiencia internacional se han descrito tres características fundamentales para los procesos de mentoría (UNESCO, 2014): son comprensivos (estructurados, rigurosamente monitoreados, con roles definidos desde la administración), son colaborativos (cultura basada en la colaboración, es decir, grupos de trabajo y reconocimiento del estatus de colegas) y, finalmente, se encuadran en una experiencia de aprendizaje profesional (es una etapa que se investiga y sistematiza mediante el seguimiento de un largo proceso de aprendizaje).

El proyecto de ley de Política Nacional Docente legitima un sistema de este tipo, estableciendo asignaciones horarias y un programa específico de formación para

los mentores. Sin embargo, le asigna un carácter voluntario, dejando la decisión de incorporarse a merced del interés de los nuevos docentes o bien de la posibilidad de que existan mentores para dicha demanda. Es necesaria una inversión fuerte no solo en incrementar el número de mentores disponibles, sino también en establecer estrategias que impliquen mayor participación de las escuelas y los centros formadores en este sistema.

¿QUÉ CONDICIONES LABORALES ASEGURA UNA NUEVA CARRERA?

La carrera docente permitirá el progreso en tres niveles: inicial, temprano y avanzado, y dos niveles opcionales, asegurando una trayectoria ascendente asociada a mejores oportunidades de trabajo y un nivel de renta más atractivo. Junto con ello, el proyecto de ley define una nueva proporción de “tiempos no lectivos” para el contrato de los docentes, mejorando significativamente la actual relación (75:25) hasta alcanzar en 2018 una relación 65:35, aún muy por debajo del estándar que alcanzan los países mejor evaluados en la OCDE (50:50).

Esta mayor destinación de horas no lectivas requiere de orientaciones más claras respecto del uso de dichos tiempos, de manera que no se destinen a completar tareas administrativas ni consideren únicamente labores individuales a completar por cada profesor. El tiempo de trabajo no lectivo debe posibilitar el fortalecimiento de prácticas reflexivas que permitan a los docentes trabajar de manera colaborativa en el análisis de los resultados de la enseñanza, en el diseño conjunto del currículum y en la puesta en marcha de innovaciones que mejoren el aprendizaje de los estudiantes en la dirección de una auténtica formación integral.

Estamos enfrentando una discusión central para el futuro de la profesión do-

cente. Contamos con un proyecto que toca puntos esenciales, pero que aún es posible perfeccionar en el debate legislativo. No obstante, debemos evitar entrar en una suerte de creencia mesiánica que otorgue a los docentes “el” factor decisivo de calidad en las escuelas. Ninguna reforma a las políticas docentes tendrá efecto transformador si no se afectan las condiciones en que estas realizan su labor (recursos, criterios con que se les evalúa, currículum que los moviliza, liderazgo que los sostiene). Es fundamental enmarcar esta discusión en un debate más profundo de la escuela que la sociedad chilena requiere y de los parámetros de calidad con que a ella se la juzgará. Poco hemos avanzado en esta conversación. **MSJ**

La mayor destinación de horas no lectivas requiere de orientaciones más claras respecto del uso de dichos tiempos, de manera que no se destinen a completar tareas administrativas.

Habrã que evaluar cómo se resuelve la dificultad para encontrar postulantes que cumplan con los nuevos requisitos en algunas regiones o áreas del conocimiento.

Casi un tercio de los jóvenes que ingresaron a estudiar Pedagogía el año 2014, lo hizo sin exigencias de puntaje mínimo.

El impacto en el alza de las remuneraciones tomarã más de una década en evidenciarse masivamente.

