

Temas de desacuerdo del Colegio de Profesores de Chile A.G. con el Proyecto que crea un Sistema de Desarrollo Profesional Docente presentado por el MINEDUC al Parlamento.

Los temas aquí planteados establecen los nudos críticos que el Directorio Nacional del Colegio de Profesores de Chile A.G. ha detectado en el proyecto de Carrera Docente. No obstante las observaciones del Colegio de Profesores al proyecto de ley no se cierran con los presentes temas, pues sólo dan cuenta de los puntos de mayor tensión con el proyecto de ley.

1.- Certificación (Prueba disciplinar).

1.1 Consideraciones generales acerca de la certificación

- El apoyo y mejoramiento de los conocimientos disciplinares de los profesores no se resuelven con la implementación de pruebas estandarizadas. Su aplicación no es específica y no reconoce contexto ni la especificidad del conocimiento que varía según el lugar en el cual se desempeña el docente. Existen en el proceso de enseñanza aprendizaje otras formas de evidenciar las fortalezas y debilidades disciplinares.
- El Desarrollo Profesional Docente puede ser evidenciado, pero la rendición de cuentas en sí misma no mejora nada, solo lo hace cuando se equilibra con apoyos profesionales efectivos y asegurados por el Estado, los que no se encuentran debidamente expresados en el proyecto.
- El estudio “Antecedentes y Criterios para la elaboración de políticas docentes” destaca el caso de Finlandia, país que se ha convertido en estos años en el símbolo de la calidad de la educación, donde no solo no existe evaluación externa de docentes y de los establecimientos, sino que es un tema que ni siquiera está en debate. El sistema educativo finlandés se basa en la confianza sobre el docente y su profesionalidad, así como en el buen hacer de los centros educativos (CEPPE, 2013).

1.2 Certificación para el ingreso a la carrera

- **El ingreso a la carrera expone a los docentes a un proceso de evaluación basado en la desconfianza.**

El ingreso a la carrera no es por concurso ni tampoco basta el título para concursar, sino que está supeditado a un proceso de certificación. A las evaluaciones durante la formación inicial y al proceso de titulación, ahora se suma una certificación que

buscaría comprobar que el docente efectivamente es un profesional. Detrás de estas exigencias se evidencia desconfianza y control.

1.3 Certificación para la promoción dentro de la carrera

- Las certificaciones que deberá rendir el profesor para avanzar en la carrera están centradas en la evidencia de competencias individuales. Tanto el portafolio como la prueba disciplinar no consideran la importancia del trabajo colaborativo en la escuela, el cual es una característica inherente a la profesión docente.
- El vínculo de portafolio actual y las pruebas, responsabilidad del actual CPEIP, responde a una comprensión de la docencia bajo los parámetros de la educación como bien de consumo. Permanecen orientaciones vinculadas a las lógicas sumativas, instrumentales y de control, que asimilan medición a evaluación (acentuadas durante el gobierno de derecha, como la Ley 20.501 de Lavín con la sobreexposición de mediciones y controles a la escuela y el aula).
- El exceso de rendición de cuentas sobre el profesor, por sobre instancias reales de perfeccionamiento, revelan que el interés no está en la mejora continua de los profesores, sino en el control y en la desconfianza. El MINEDUC desconfía de los profesores y profesoras de Chile.

2.- Pérdida de derechos.

En el proyecto se plantean elementos que significan grandes pérdidas de los derechos conquistados. Uno de ellos es la estabilidad laboral; en el actual régimen contractual la planta docente de una escuela por ley debe estar compuesta en una relación 80/20 de titulares y contrata respectivamente. Con la forma de ingreso de este proyecto se vulneraría esa obligación y se aumentaría significativamente la cantidad de contrata precarizando la labor y las condiciones laborales de nuestros maestros jóvenes.

En relación a este tema conviene tener presente la normativa que el proyecto establece para la obtención de la titularidad:

- **El proyecto de ley no refleja la intención de avanzar en garantías laborales para los docentes.**

Los docentes principiantes que comiencen su vida laboral lo harán en calidad de a contrata y permanecerán en esa condición hasta que superen la certificación para ingresar a la carrera y, posteriormente, ganen un concurso público. Un docente podría estar, en el mejor de los casos, hasta tres años a contrata. El proyecto evidencia que los derechos laborales aparecen como un premio al esfuerzo individual y no como una garantía universal inherente al ejercicio de la profesión.

- **La reducción de los bienios representa un menoscabo a las conquistas del magisterio.**

Reducir los bienios a la mitad también significa un retroceso en las conquistas, pues se le quita valor a la experiencia. Si bien se aumenta el valor de los bienios con relación a la asignación de tramo, para el Colegio de Profesores el bienio no solamente es tomado como un elemento económico sino como una evidencia de experiencia para el desarrollo profesional.

3.- Evaluación/Progresión única.

El proyecto debe fortalecer lógicas de colaboración y valoración del ejercicio de la profesión docente. Para ello es necesaria una Nueva Evaluación como factor integral y único de la progresión en la Carrera. Acentuando la confianza en los y las docentes, proponemos que alcanzado el tramo avanzado no continúe la evaluación profesional y se establezcan mecanismos distintos para los tramos superiores.

Una nueva evaluación que restituya el carácter formativo; que establezca con nitidez el apoyo como principal factor de mejoramiento; cuyos instrumentos consideren dominios vinculados al ejercicio docente de la enseñanza como a la actualización curricular y pedagógica; que haga la promoción en la carrera más completa y compleja, y finalmente, que equilibre lo cuantitativo con lo cualitativo. Para ello proponemos tener en consideración:

- i.** Actualizar marco para la buena enseñanza.
- ii.** Redefinir mecanismos de apelación.
- iii.** Condiciones materiales y de tiempo para su desarrollo.
- iv.** Planes de desarrollo profesional.
- v.** Considerar el trabajo colaborativo.
- vi.** Definición de criterios para el avance en la Carrera. Se debe considerar al menos los siguientes elementos:
 - La experiencia docente, expresada en los años de servicio.
 - Resultados en la nueva evaluación profesional docente.
 - Participación en instancias de actualización y perfeccionamiento.
 - Reconocimiento al desarrollo profesional: realización de innovaciones pedagógicas, investigaciones en aula y publicaciones.
 - Participación en espacios colectivos de investigación y reflexión de la práctica con impacto en la comunidad educativa y/o el aula.
 - Desempeño como profesor guía de prácticas docentes.
 - Desempeño como profesor mentor.
 - Cumplimiento de responsabilidades pedagógicas vinculadas con el aula (Profesor Jefe, Coordinación de Departamentos, Asesorías a Centro de Alumnos y Padres, Coordinación Extraescolar, entre otros)

4.- AEP/AVDI

En el proyecto se sobrevalora las evaluaciones competitivas individuales vinculadas a la Evaluación Profesional Docente, Pruebas Estandarizadas como ADVI (Asignación de desempeño variable individual) y la AEP (Asignación de Excelencia Profesional). Si bien el proyecto supera dichas asignaciones, continúa sobrevalorando sus orientaciones, lógicas de control y auditoria, presentes en la evaluación exclusivamente sumativa del portafolio y las pruebas antes señaladas, que son las que orientan la promoción y progresión en los diversos tramos de la Carrera.

El magisterio ha rechazado dichas lógicas de control y competición entre docentes. Ha rechazado el ADVI y la AEP (solo 6000 profesores desde su origen han optado a ella), las que por lo demás han tenido nulo impacto en el ejercicio de la docencia, si consideramos el universo de profesores.

5.- Encasillamiento

- **El encasillamiento reduce la experiencia docente y, por lo tanto, la creación y acumulación de saberes pedagógicos a antigüedad.**

El encasillamiento de los profesores en ejercicio puede implicar que un docente con 20 años de servicio que nunca haya rendido una prueba de conocimientos disciplinares para acceder a la AVDI o la AEP quede encasillado en el tramo inicial. Si bien no verá reducido su salario, este encasillamiento puede tener consecuencias personales y profesionales, porque un docente con esa cantidad de años en la profesión no puede ser catalogado con un nivel inicial.

6.- Remuneraciones

- El gobierno comprometió una remuneración de \$950.000 para los profesores que se inician en la carrera. La definición de este monto respondía a dos intenciones. La primera, igualar los salarios de los docentes a los que perciben otros profesionales. Y la segunda, establecer una pendiente salarial significativa que transforme a la docencia en una profesión atractiva para los jóvenes talentos.
- Estos objetivos no se cumplen, ya que los \$950.000 están sujetos a un contrato de 44 horas (el promedio está entre las 30 y las 36 horas) y a una experiencia docente de 30 años.
- Es preciso además señalar que la pendiente remuneracional no es muy atractiva sobre todo en los primeros años de servicio, periodo en que se concentra la mayor tasa de deserción de la docencia. La pendiente que establece el proyecto de ley sitúa a la profesión docente por debajo de la progresión salarial que tienen otras profesiones con similares características.

7.- Salida

Un sistema de desarrollo Profesional Docente que no considere la salida, no solo no es un sistema, sino que ignora el derecho a una justa y decente jubilación. Ello a su vez implica que se niega la posibilidad de movilidad natural en la Carrera para los docentes noveles, negando el sano equilibrio pedagógico entre quien inicia la Carrera y la Experiencia docente.

8.- Jubilación forzada

- **La voluntariedad de ingresar a la carrera para los docentes que se encuentran a cinco años de jubilar atenta gravemente contra la legitimidad de los derechos laborales alcanzados por el gremio.**

Para que esta voluntariedad pueda ejercerse es necesario que los docentes presenten una renuncia voluntaria con cinco años de anticipación. Esta renuncia implica a su vez renunciar al Bono Poslaboral, que de alguna manera compensa las bajas jubilaciones de los docentes, y a todos los beneficios que surjan de las negociaciones del magisterio con el Mineduc, como el Bono de Incentivo al Retiro.

9.- universalidad del estatuto

- **Insistir con el Código Laboral en la Carrera es pensar en los administradores y no en la enseñanza de los niños.**

El código laboral como instrumento para regular la relación contractual de los profesores en los colegios particulares subvencionados permite que el administrador desvincule al profesor por necesidades de la empresa, sin importar lo bien que desempeñe su función. El profesor puede ser un “experto” pero si el sostenedor desea despedirlo, lo puede hacer.

10.- Condiciones de enseñanza: proporción entre horas lectivas y no lectivas – alumnos por aula.

- **El aumento de las horas no lectivas a un 35% desde el año 2018 no evidenciará una mejora sustantiva en las condiciones para el ejercicio de la profesión.**

El Colegio de Profesores por razones pedagógicas que apuntan a elevar la calidad de la enseñanza ha sostenido la necesidad de aumentar las horas no lectivas hasta un 40% para llegar progresivamente a un 50%.

- **El proyecto no delimita claramente el uso que se dará a las horas no lectivas.**

Es sentir general del magisterio es que la actual delimitación del uso de las horas no lectivas en el Estatuto Docente es demasiado ambigua como para garantizar que estas sean utilizadas fuera del aula en actividades conducentes a mejorar los procesos de enseñanza.

- **La reducción del número de alumnos por aula es una grave omisión en el proyecto de ley.**

Tanto la investigación académica como la propia experiencia docente señalan que una reducción de alumnos por aula da más posibilidades a los docentes para la innovación pedagógica y para la atención de las necesidades educativas individuales de sus estudiantes.

11. Derogación de la ley 20.501

- De una parte posee incisos que promueven que el directivo **designa a su equipo de gestión sin concursos**, y además establece **nuevas modalidades de posible despido**. Ello no contribuye a crear comunidades de aprendizaje, por el contrario, se fomenta una relación gerente-empleado, menoscabando roles profesionales sin acentuar el liderazgo pedagógico y colaborativo que se declara en el proyecto.
- De otra parte cometió la aberración profesional y técnica de **unir las rúbricas de Básico con Insatisfactorio, desvirtuando y debilitando la consistencia de la propia evaluación docente. La base de esta Ley está en la educación como bien de consumo y en la presión y precarización docente** como lógica de mejora por temor. En un nuevo escenario esta ley debe ser derogada.