



CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN

Proyecto de Ley que Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente

Comisión de Educación del Senado

Sesión Lunes 2 de Noviembre, 2015

Agenda



1. El CNED y sus funciones
2. Proyecto de ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
 - 2.1. Aspectos Valorados
 - 2.2. Consideraciones Esenciales:
 - a. Sistema de aseguramiento de la calidad docente.
 - b. Sistema de desarrollo profesional continuo en las escuelas y a nivel local.
 - 2.3. Temas pendientes.

1. EL CNED Y SUS FUNCIONES

Aseguramiento de la Calidad



CNED

Educación Superior

- Licenciamiento
- Información
- Cierre IES

Educación Escolar

- Aprobación de Bases Curriculares, Planes y Programas de Estudio
- Aprobación del Plan de Evaluaciones, Estándares de Aprendizaje, otros indicadores de calidad

2. PROYECTO QUE CREA EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



- El proyecto que hoy se discute es la **reforma más importante y estratégica** en materia educacional.
- Existen **oportunidades de generar acuerdos** amplios.

“La calidad de un sistema educativo es directamente proporcional a las capacidades de sus docentes”

(Informe McKinsey, 2007; Schleicher, A. 2009)

2.1. Aspectos Valorados



- Inclusión de aspectos que relevan la colaboración como un aspecto clave del quehacer docente.
- Mejoras del proceso de inducción.
- Aumento de recursos en contextos vulnerables.
- Optimización de las descripciones de los perfiles de competencia de cada tramo.

2.2 CONSIDERACIONES ESENCIALES



2.2.a. Sistema de aseguramiento de calidad docente.

- La calidad docente se sustenta en cómo los *conocimientos* y *práctica de los saberes pedagógicos* son usados para lograr que todos los estudiantes aprendan (Darling-Hammond, 2012).
- Al inicio de la carrera existe una doble responsabilidad en este proceso:
 - De las instituciones formadoras (calidad de los egresados).
 - De los docentes noveles (práctica en el inicio del ejercicio profesional).

Si queremos asegurar docentes idóneos atendiendo a los estudiantes ambos aspectos deben ser abordados

2.2.a. Sistema de aseguramiento de calidad docente Mayores exigencias a las Instituciones Formadoras



¿Cómo aumentar exigencias a las Instituciones Formadoras sin consecuencias para los estudiantes (futuros egresados)?

Una forma es considerar los **resultados** de las **evaluaciones diagnósticas** (previstas en el Art. 27 bis) aplicadas el tercer año, como un criterio necesario y a ser utilizado en la **acreditación** y que su no obtención tenga consecuencias.

Se estarían introduciendo nuevas exigencias a las Instituciones Formadoras, sin el riesgo de una prueba habilitante, la cual responsabiliza fuertemente al egresado quien además, en dichas pruebas no puede mostrar prácticas de sus saberes pedagógicos.

2.2.a. Sistema de aseguramiento de calidad docente Mayores exigencias a las Instituciones Formadoras



Una segunda fórmula, complementaria a la anterior es:

Incorporar como medida transitoria (en tanto no exista la nueva acreditación), la creación de un **Panel de expertos** afincado en el CPEIP (Ej. Decanos de Educación y docentes en servicio destacados) que pueda ser **consultado por la CNA** en los procesos de **acreditación**.

- Se podría resolver así el problema de sobrerregulación de la acreditación de las pedagogías, que para la CNA se convierte en un problema, agregando además criterios de calidad que por su evolución histórica resultan riesgosos de ser establecidos en la ley (Art 27 bis y 27ter, que además no queda claro cómo se asegura su cumplimiento)

El cambio en la acreditación será parte de la reforma global a la educación Superior, por tanto resulta recomendable utilizar en este caso medidas transitorias.

2.2.a. Sistema de aseguramiento de calidad docente

Mayores exigencias a los docentes nóveles y no a los egresados



Antecedentes:

- *“El desempeño en los primeros años de ejercicio es buen predictor del desempeño futuro de un docente. Además, los buenos docente sólo pueden ser identificados una vez que se ha acumulado alguna evidencia de su trabajo en aula ” (Rockoff 2004, 2010).*
- *“Los directores son capaces de discriminar desempeño docente en los extremos” (Jacob and Lefgren 2006).*
- *“El desempeño profesional efectivo depende del trabajo individual y colaborativo del docente” (Bolam et al. 2006)*

2.2.a. Sistema de aseguramiento de calidad docente

Mayores exigencias a los docentes nóveles y no a los egresados



Reconocer la calidad docente incluyendo conocimientos y práctica

Establecer un **mecanismo de identificación en las escuelas, de buenas y malas prácticas** (extremos).
Evaluaciones de **mentores** y **directivos** realizadas durante y al concluir la inducción.

- Posibles consecuencias o vías de intervención
 - Detección y retiro del aula de los docentes de muy bajo desempeño.
 - Dar opciones de reforzamiento con apoyo de mentores.
 - Compromisos con Instituciones formadoras: realizar cursos remediales.
 - A su vez, en el caso de docentes con alto desempeño en esta etapa se podría contemplar su opción a acceder al tramo temprano de manera acelerada.

2.2.a. Sistema de aseguramiento de calidad docente

Mayores exigencias a los docentes nóveles y no a los egresados



Es necesario avanzar hacia una **profesionalización de la carrera:**

- Podría instaurarse **una prueba nacional de pedagogía- voluntaria-** que permitiera acceder al tramo temprano de manera acelerada. También, en el caso de los docentes con bajo desempeño, permitir la rendición voluntaria de estas pruebas.
- **Profesores Expertos** debiesen considerarse para la **academia,** como formadores de futuros docentes
 - Composición salarial debiese ser comparable a académicos, de esta forma evitando una fuga de profesores expertos a la Educación Superior.



2.2.b. Sistema de Desarrollo Profesional Continuo en las Escuelas y a nivel Local

- Los sistemas educativos efectivos desarrollan las capacidades de sus docentes en la base: las escuelas. Son éstas las que desarrollan programas de entrenamiento en servicio; entrenamiento en la práctica de aula; foros de profesores y comunidades; prácticas colaborativas y en equipo; apoyo a las experiencias de innovación y su transferencia, etc. (McKinsey, 2007, 2010).
- Éste es el **principal déficit a corregir del proyecto**. Se resolvió en parte en el caso de la inducción, pero el mismo no contempla dispositivos que **fomenten el desarrollo profesional y formación continua de los docentes en las propias escuelas**.
- El proyecto debe dejar este sistema establecido como una potente señal que permitirá la **movilización de capacidades en las escuelas** (sin sobre reglamentarlo).

2.2.b. Sistema de Desarrollo Profesional Continuo en las Escuelas y a nivel Local



- Quiénes serían los **docentes formadores: Expertos I y II**. Estos se encuentran en las escuelas respectivas y según expertise trabajan en equipos docentes para mejorar sus prácticas.

Se sugiere la creación de un **Registro de Expertos** a nivel local (por ejemplo futuros Servicios Locales) que estén a disposición de las escuelas que no cuenten con un docente experto en un área específica para el desarrollo de planes de mejora educativos, desarrollo profesional continuo, necesidades específicas.

- Los **programas formativos son coordinados y convenidos con los equipos directivos**, ello como parte del Plan de Mejora de la Escuela.
- Los programas de formación son individuales y de equipo y se centran en la **retroalimentación para la mejora** de la práctica en el aula.

2.2.b. Sistema de Desarrollo Profesional Continuo en las escuelas y a nivel local



Se deben diversificar **instrumentos** de reconocimiento, así como **redefinir perfiles** de tramos experto I y II (Art. 19 k)

El modo de reconocerles:

- Con fuerte incidencia de las escuelas (preselección por equipos directivos de docentes muy destacados).
- La certificación nacional a partir de los propuestos por las escuelas, incluiría una batería de instrumentos:
 - Evaluación de trayectoria (incluye formación especializada post título).
 - Pruebas de conocimientos específicos según área de experiencia.
 - Entrevistas en profundidad.

El tipo de expertise que se busca es, por ejemplo, en las asignaturas y el currículum; la convivencia escolar; trabajo en aula en contextos vulnerables; la evaluación del aprendizaje.

2.2.b. Sistema de Desarrollo Profesional Continuo en las escuelas y a nivel local

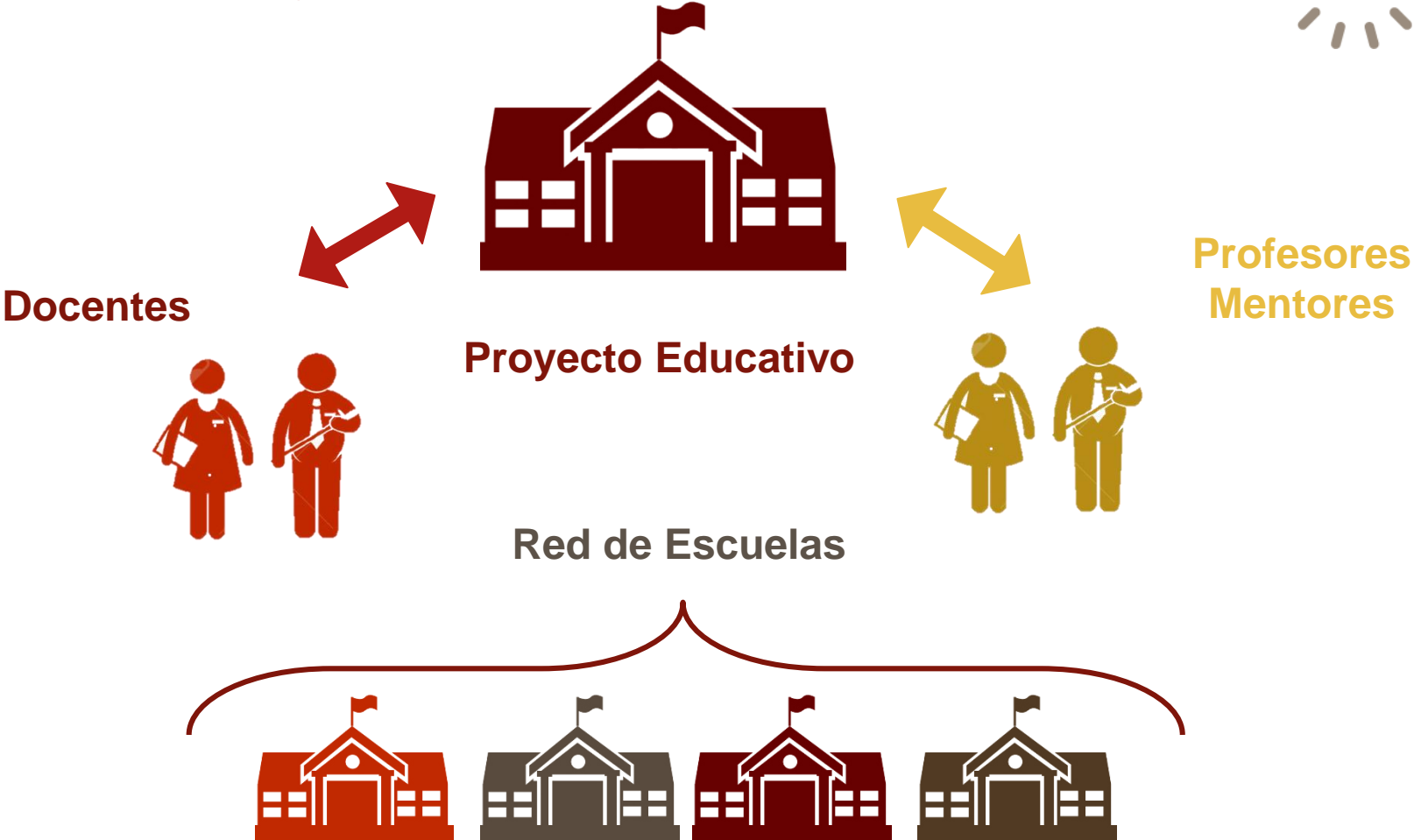


Se debe incorporar al **trabajo colaborativo** como una dimensión del **MBE**, ya que se requiere de una señal respecto de qué es lo que se valora como docencia de excelencia y, este aspecto, es esencial para la pedagogía (trabajo en equipo para resolver los problemas de enseñanza-aprendizaje)

En la ley se debe asegurar:

- Enriquecer MBE y en consecuencia el portafolio relevando la dimensión de colaboración (Art. 19 K y otros).

2.2.b. Sistema de Desarrollo Profesional Continuo en las escuelas y a nivel local





2.3. Temas pendientes

1. **El rol del directivo**, la carrera directiva.
2. **Mercado Laboral Docente**: cómo se transita entre los diferentes establecimientos (Particular, P. subvencionado y Municipal).
3. Acelerar entrada de **Educadoras de Párvulos**.
4. **Asignación** para establecimientos de alta concentración de **alumnos prioritarios aún insuficiente**.
5. **Riesgo de captura** de instrumentos.



Conclusiones

- El objetivo final es **asegurar calidad** docente.
- Entender la **colaboración** como el ethos de la carrera e incluirla en instancias claves del aseguramiento de la calidad docente.
- Poner al centro a la **escuela**, es necesario, urgente y clave **desarrollar capacidades en la base**.