

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN CHILE

*INGRID BOERR ROMERO**



TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN CHILE

RESUMEN

En este artículo la autora analiza los problemas que han afrontado los docentes en Chile desde la década de 1980. Hace un breve análisis del estado del arte de la educación en Chile en los últimos 20 años y hace un recorrido por los acuerdos, propósitos y cambios en la carrera docente de los últimos años.

PALABRAS CLAVE: Educación en Chile; Carrera docente; Políticas públicas en educación; Pedagogía.

SUMMARY

In this paper, the author analyzes the problems faced by docents in Chile from the 1980's. She makes a brief analysis of the situation of education in Chile in the past 20 years and goes through agreements, purposes and changes in the docent profession of recent past.

KEYWORDS: Education in Chile, Teacher's profession, Public policies in education, Pedagogy.

Fecha de presentación: 9 de marzo de 2010. Revisión: 22 de abril de 2010. Fecha de aceptación: 18 de mayo de 2010.



* Profesora de Estado en Educación General Básica, Licenciada en Educación y Magíster en Gestión y Planificación Educacional, ejerció docencia en primer y segundo ciclo de enseñanza básica desde 1981 hasta Julio del año 2000, realizando durante estos años diversos cursos de perfeccionamiento, en las áreas de Psicología del Desarrollo, Lenguaje y Arte, e-mail: [iboerr@oei.cl].

EL CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN CHILENA EN LOS ÚLTIMOS 20 AÑOS

Para comprender las decisiones gubernamentales de las últimas décadas es necesario contextualizar lo que ha ocurrido en el país. Los hechos que han afectado al magisterio chileno no son diferentes a los de los otros docentes de otros lugares del mundo que pueden entenderse por lo que les ocurre a las sociedades modernas, pero hay otros propios de la realidad chilena.

EL ABANDONO DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN LA DÉCADA DE LOS 80

En la década de los 80 las carreras pedagógicas se trasladaron a un nivel no universitario, medida que no sólo tenía un efecto de “status” y de imagen, sino también implicaba una reposición de la concepción estrechamente técnico-metodológica del trabajo docente, en que los dominios teórico-científicos pierden su justificación, por lo que, de acuerdo a lo anterior no se requería para la formación de los profesores una formación de tipo universitario. El concepto de “pedagogía” era distorsionado, presentándolo como un saber instrumental y recordado, funcional a una concepción educativa de inculcación autoritaria.

Otro de los aspectos importantes de destacar es la disolución de las organizaciones sindicales docentes y su transformación en el Colegio de Profesores de Chile cuyos dirigentes fueron designados por autoridades gubernamentales durante 10 años.

También se suspende la representación de los actores educativos en los diversos consejos para generar las políticas públicas.

PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE DE LOS AÑOS 90

El régimen democrático instalado en 1990 sostuvo una política para reivindicación de los docentes, que se centró en la dictación y puesta en marcha del llamado “Estatuto Docente”. La nueva ley se denominó oficialmente “Estatuto de los Profesionales de la Educación”. Entre sus objetivos estuvo en primer lugar, *incentivar la profesionalización en el ejercicio de la labor docente.*

El Estatuto, fue también un compromiso que se tradujo en un programa gubernamental para mejorar paulatinamente las remuneraciones de los profesores de la educación subvencionada. Aunque en los primeros años de su vigencia, no fue valorizado por los docentes y por su organización gremial, con el tiempo se le ha reconocido como sustento legal de una política que elevó en un promedio de 140% las remuneraciones docentes, entre los años 1991 y 2001.

Los objetivos del Estatuto Docente eran los siguientes:

- Incentivar la profesionalización en el ejercicio de la profesión docente.
- Mejorar la calidad de la educación mediante la creación de condiciones profesionales y laborales que faciliten un ejercicio más óptimo de la docencia y pareo proporcionar una estabilidad mayor que la actual, que sea compatible con una administración descentralizada, flexible y responsable de los establecimientos educacionales.
- Mejorar las situaciones remuneracionales más deterioradas de los profesionales de la educación, introduciendo la remuneración básica mínima nacional, la cual es complementada con un sistema de asignaciones en el sector municipal y con el mecanismo de negociación colectiva en el sector particular; y
- Disminuir las diferencias excesivas para acceder a una educación de calidad óptima. Por ello establece una asignación por desempeño difícil, la cual incentiva remuneracionalmente el trabajo en lugares marginados o aislados.

En concreto, a partir de la creación del Estatuto se reconoce el derecho al “perfeccionamiento profesional” (o formación en servicio) para lo cual se adoptan diversas formas para estimularlo.

A partir de éstas, y otras iniciativas, se crean estímulos y asignaciones derivados del perfeccionamiento, individual con el beneficio económico proporcional al número de horas de perfeccionamiento y colectivo a través de estímulos económicos colectivos a los establecimientos educacionales que incentivaran el perfeccionamiento de sus docentes.

También se crea la Comisión Nacional para la Modernización de la Educación, la que constituye a los docentes en uno de los cinco ejes de la transformación de la educación.

El Ministerio de Educación comienza a desarrollar programas en diferentes áreas: Fortalecimiento de la Formación Inicial que permite desarrollar innovaciones en las Universidades formadoras de docentes; programas de perfeccionamiento masivos para preparar a los profesores para la implementación de la Reforma Curricular; Programas de Mejoramiento e Innovación Pedagógica, Pasantías al extranjero; capacitación en TIC's, premios a la Excelencia Docente.

Este período además se caracteriza por la convergencia entre el gremio y el gobierno para el fortalecimiento de la profesión, en especial la discusión de un sistema de Evaluación Formativa que reemplace el sistema de calificaciones existente.

Todo esto coincide con la Reforma Curricular y la creación de la Jornada Escolar Completa, que se traduce en un aumento de las jornadas de los estudiantes.

LOS ACUERDOS DEL 2000

Al comenzar la nueva década se comienzan a materializar muchas de las propuestas que venían discutiéndose largamente.

Se establece el acuerdo, después de largas negociaciones de establecer un Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño de los docentes del sector municipal y, para ello se tomó la decisión de establecer parámetros que establecieran el óptimo ejercicio de la profesión.

Esta tarea se llevó a cabo por una comisión compuesta por equipo técnicos del Ministerio de Educación, el Colegio de Profesores y la Asociación Chilena de Municipalidades, quienes diseñaron el Marco para la Buena Enseñanza.

Para convertirlo en un instrumento validado y aceptado por los docentes se sometió a dos consultas nacionales, donde grupos de profesores y profesoras por escuela lo revisaron e hicieron comentarios y correcciones, hasta que llegó a la versión que hasta hoy se usa.

A partir de la elaboración del Marco, se establecen incentivos individuales asociados al desempeño, que en todos los casos es evaluado de acuerdo a los Dominios, Criterios y descriptores del Marco, estos incentivos son:

- Asignación de Excelencia Pedagógica
- Asignación por desempeño Individual asociada a la Evaluación Docente

En este contexto, incentivando la profesionalización docente, y en la idea de reconocer y destacar a los docentes destacados, en el año 2002, se crea la Red Maestros de Maestros, cuyo propósito es fortalecer la profesión docente, mediante el aprovechamiento de las capacidades de los y las profesionales previamente acreditados como docentes de excelencia, contribuyendo así al desarrollo profesional del conjunto de los docentes de aula.

A partir de la elaboración del Marco se crean sistemas de evaluación e incentivos por mérito.

Evaluación del Desempeño Docente: Sistema de evaluación formativo, obligatorio para los docentes del sistema de educación municipal, cada cuatro años que permite, si los resultados de la evaluación son en los niveles más altos, postular a un beneficio económico. Si los resultados de la evaluación son en los niveles más bajos, obligan a recibir un plan de mejoramiento.

Asignación de Excelencia Pedagógica: Evaluación voluntaria, de tipo concursal, que permite recibir reconocimiento público, acceso preferencial a becas y beneficios económicos por diez años.

Red Maestros de Maestros: Postulación voluntaria de los docentes acreditados con la Asignación de Excelencia Pedagógica, de tipo concursal, que permite integrar un equipo de docentes de todo el país que pueden trabajar en acciones de apoyo a otros docentes y recibir remuneraciones por ello de parte del Ministerio de Educación, tener acceso preferencial a becas y estudios.

CARRERA DOCENTE

En la segunda mitad de ésta década se ha mantenido un largo proceso de conversaciones y negociaciones, entre el Colegio de Profesores y el Ministerio de Educación para establecer una llamada Carrera Docente la que se pretende se constituya en un factor motivacional para que estudiantes con vocación y capacidades estudien pedagogía e ingresen a ella.

La discusión está detenida y aún no se cierra.

A continuación se muestran algunos de los elementos que se han mantenido en la discusión.

PROPÓSITOS DE LA CARRERA DOCENTE

- Reconocer las capacidades y el desempeño de los profesores en función de la calidad, la equidad educativa y la integración social educativa, considerando además, los contextos en que se desarrollan los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Retener en las aulas a los profesores con más y mejores capacidades para la enseñanza.
- Atraer a estudiantes con vocación y capacidades para la docencia.
- Considerar las responsabilidades docentes en la escuela y liceo, como también el derecho a oportunidades, con financiamiento público, de perfeccionamiento profesional, acreditado, de alta calidad y pertinente con las capacidades y exigencias de la carrera en sus distintas etapas y las que requiera el sistema escolar. La carrera profesional docente, reconocerá la diversidad de contextos en que se desarrollan los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Reconocer los distintos méritos y motivaciones profesionales de los docentes sin que implique salir del aula.

En términos de estructura lo que se ha propuesto tiene las siguientes consideraciones generales:

- Se debería construir una carrera escalonada basada en el mérito, que contempla las dimensiones formativa, profesional y remuneracional, que considera la posibilidad de saltar en la escala, a partir de los 10 años de servicio, dependiendo de los resultados de las evaluaciones correspondientes.
- Que sea integradora, asumiendo lo existente y reordenándolo conforme a los desafíos nacionales en materia educacional.

- La trayectoria profesional debería construirse y proyectarse en el trabajo en el aula y en la comunidad escolar.

EL DESAFÍO DE ESTA DÉCADA

Los movimientos estudiantiles de la primera década de este siglo ponen a la carrera docente frente a un nuevo y gran desafío.

El desarrollo de una profesión de acuerdo a las necesidades de los estudiantes del nuevo siglo.

Sin duda, este es un momento en el que todo lo que ha constituido el escenario en que no hemos estado moviendo hasta ahora necesita y debe sufrir transformaciones.

El rol de los docentes, en cuanto a generadores de aprendizajes de los alumnos, se ve impelido a la transformación en esta la sociedad del conocimiento.

Así entonces, las instituciones formadoras de profesores y profesoras deben incorporar estas transformaciones, no se puede seguir formando a los docentes que forman personas para que vivan y participen de la sociedad de mediados del siglo veintiuno con estrategias formativas del siglo diecinueve.

La organización escolar, la comunidad educativa y la participación en cada uno de estos espacios requiere de una nueva visión y desarrollo para abordar las necesidades de los estudiantes y de las familias.

La formación continua y el desarrollo profesional de los docentes debe orientarse hacia el desarrollo de habilidades y competencias fundamentalmente orientados a la adaptación al cambio y al desempeño en escenarios permanentemente cambiantes.

Y tal vez el desafío más grande, porque no ha sido parte de la tradición cultural de los docentes, es la necesidad del trabajo colaborativo, la reflexión sobre las prácticas y la evaluación permanente para el mejoramiento del ejercicio.

Es necesario tener un nuevo estatus, ya no de los profesionales poseedores y transmisores del conocimiento sino de profesionales modernos, flexibles, que proyectan su desarrollo profesional en un escenario cambiante.

