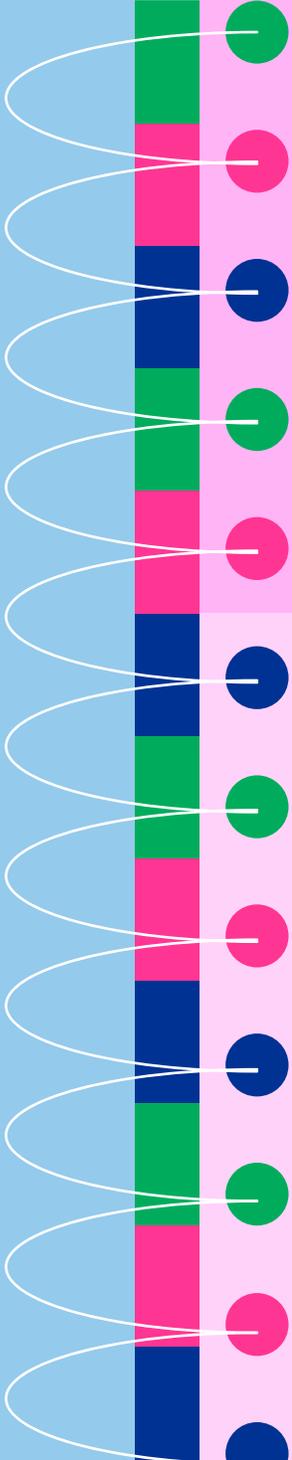




PROYECTO MAESTRO 2026

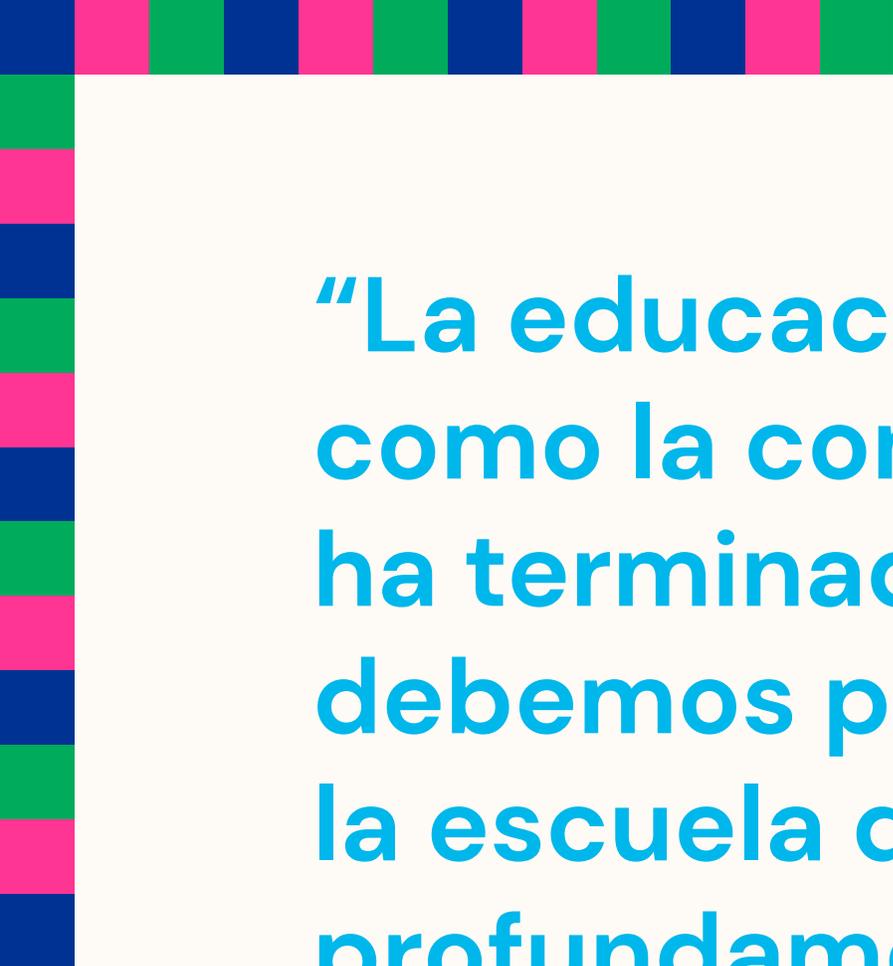
eligeeducar



15 propuestas de política pública para la profesión docente **del Chile que viene**

AGENDA DE 2022-2026
JULIO 2021

Este documento presenta propuestas de políticas públicas que buscan fortalecer, desde la docencia, un cambio de paradigma en la educación. Para esto se requiere actualizar el rol docente, poniendo foco en aquellas medidas que potencian la atracción, formación, retención y reincorporación de profesores. Esto permitiría no solo ofrecer una mejor experiencia educativa a los estudiantes, teniendo como norte una pedagogía para los nuevos tiempos, sino también abordar de manera prioritaria el déficit proyectado de profesores y educadores en Chile.



**“La educación tal
como la conocemos
ha terminado y
debemos pensar en
la escuela de manera
profundamente
diferente”**



Linda Darling-Hammond,
profesora emérita de educación en la Uni-
versidad de Stanford

INTRODUCCIÓN

¿Por qué debemos avanzar a una profesión docente del futuro?

Para acercarnos a este nuevo paradigma educativo es necesario abordar el proceso de enseñanza-aprendizaje de una forma innovadora, colaborativa e interdisciplinar, dando un rol protagónico a los estudiantes para incentivar sus deseos de aprender. Este nuevo modelo busca que niños, niñas y jóvenes desarrollen habilidades y herramientas que les sean útiles en la vida. Al darles un rol activo, su formación toma sentido y permite visualizar los objetivos de aprendizaje.

La educación y los desafíos del futuro requieren de docentes altamente capaces, con habilidades creativas que le permitan innovar en la forma y contenido de la enseñanza; con habilidades de flexibilidad, que faciliten la adaptación y una respuesta rápida a situaciones como la que estamos viviendo en este contexto de pandemia; y

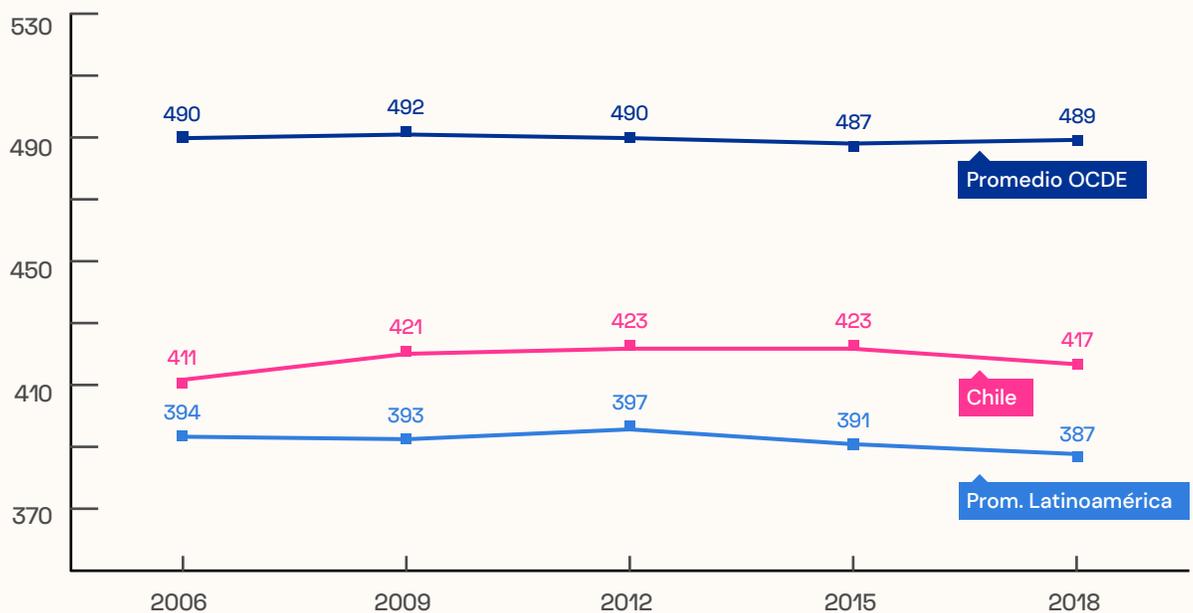
con habilidades socioemocionales como la empatía, que le permitan estar conectados con sus estudiantes y preocupados de su bienestar emocional.

La escuela hoy en día se ve tensionada por un exceso de burocracia que afecta la disponibilidad de tiempo para tareas pedagógicas, pero también por diversas transformaciones y desafíos en los que se espera que la educación pueda hacer un aporte. Tanto el cambio climático, la capacidad de diálogo de nuestra sociedad, como la cuarta revolución industrial, entre otros temas, han generado demandas y expectativas para las cuales el sistema educativo no está preparado. Un modelo de escuela del siglo XIX no permite enfrentar los desafíos del siglo XXI.

El Diagnóstico Integral de Aprendizajes realizado durante el 2020 llamó importantemente la atención sobre los bajos aprendizajes que se estaban logrando en el contexto de pandemia. Sin embargo, es importante destacar que la crisis educativa se arrastra hace años, mucho antes de la pandemia. Como se ha registrado en los resultados PISA, las y los estudiantes en Chile no mostraban mejoras significa-

tivas año tras año, ubicándose bastante por debajo de los resultados promedio de la OCDE. Lo mismo se observa en los resultados SIMCE; estaban estancados, con brechas socioeconómicas que no bajaban. Estos resultados sin duda empeoraron con la pandemia, pero es importante ver que el problema es anterior, y que por lo tanto es necesario realizar una revolución pedagógica en nuestro modelo educativo.

SERIE PUNTAJE PROMEDIO EN MATEMÁTICA: COMPARACIÓN CHILE, OCD Y LATINOAMÉRICA 2006 - 2018



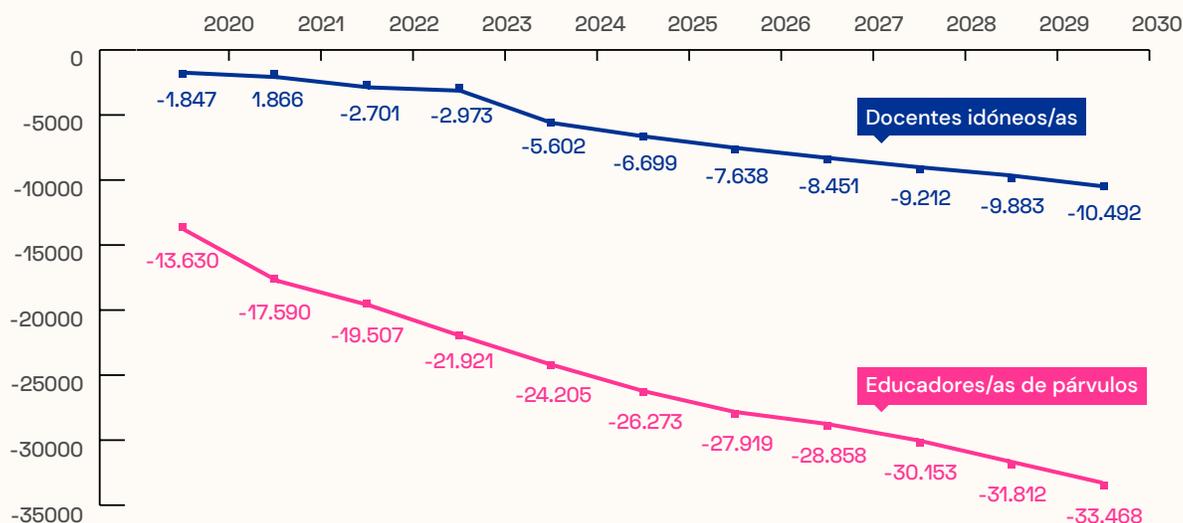
Fuente: Agencia de Calidad de la Educación 2019

¿Por qué el déficit de profesores es un desafío de Estado?

En este contexto, el mundo enfrenta un gran desafío para ofrecer una educación de calidad a los estudiantes: formar a 69 millones de profesores competentes para el 2030, según los datos de Unesco. Asimismo, en Chile, se proyecta un **déficit de más de 33 mil docentes idóneos y de más de 10 mil educadores de párvulos** para el mismo año, problema que se agravaría considerando la baja de un 19% de los matriculados –respecto al año anterior–, en carreras de pedagogía en el proceso de admisión 2021 de las universidades del adscritas al Sistema de Acceso.

Este escenario de déficit proyectado, se vincula a una menor postulación a carreras de pedagogías, el cierre de programas menos selectivos, la deserción de docentes durante su ejercicio profesional, el aumento de horas no lectivas, entre otros factores. A nivel nacional, las regiones más afectadas por el déficit de profesores idóneos para 2025 serán Tarapacá (30%), Antofagasta (28%) y Coquimbo (26%).

DEFICIT PROYECTADO DE EDUCADORES Y DOCENTES IDÓNEOS



Fuente: Elaboración propia

Resumen de propuestas de políticas públicas

En materia de política pública, se requiere de un enfoque integral, que fortalezca la invitación a sumarse a una carrera desafiante profesionalmente, la cual requiere de creatividad, innovación, capacidad de adaptación al cambio y vocación. Para esto, las propuestas sugeridas se estructuran en cuatro líneas de acción, con el objetivo de trabajar holísticamente la idea de cómo avanzar hacia un nuevo paradigma educativo y abordar el déficit de profesores idóneos:



ATRACCIÓN

1. Relanzamiento de la Beca Vocación de Profesor (BVP).
2. Beca de manutención para estudiar pedagogía en otra región.
3. Atracción de licenciados y profesionales a estudiar pedagogía
4. Estrategia Nacional de reincorporación de docentes al sistema educativo
 - a. Actualización pagada por el Estado
 - b. Elegibles para ser parte del proceso de inducción
5. Campaña masiva a nivel nacional para promover el estudio de pedagogía.
6. Medidas para facilitar el acceso a las pedagogías
7. Potenciar e institucionalizar los Programas de Acceso a pedagogía (PAP)
8. Articular en un solo sistema de postulación las diferentes vías de acceso a la pedagogía.

UN PAÍS QUE POTENCIA TODOS LOS TALENTOS PEDAGÓGICOS



RETENCIÓN

7. Fortalecimiento del Sistema de Desarrollo Profesional Docente
 - a. Terminar con la doble evaluación
 - b. Más apoyo en los primeros años: extensión del proceso de inducción
 - c. Potenciar el desarrollo docente en contextos vulnerables.
 - d. Mejora de remuneraciones de educadores de párvulos.
 - e. Posibilidad de retractarse de no haber ingresado a la nueva carrera docente
8. Potenciar el liderazgo pedagógico y distribuido en los establecimientos educativos:
 - a. Creación de un Sistema de Desarrollo Profesional Directivo
 - b. Promover la mejora del clima laboral y bienestar socioemocional
9. Privilegiar que los docentes ocupen su jornada laboral en tareas que potencien el proceso de enseñanza aprendizaje:
 - a. Fortalecer el trabajo colaborativo docente
 - b. Recuperar el espíritu original de la JEC
10. Formación de más asistentes pedagógicos que apoyen la labor docente

CONDICIONES PROFESIONALIZANTES PARA EL EJERCICIO DOCENTE EN EL SIGLO XXI

DOCENTES Y EDUCADORES QUE SE SIENTEN RECONOCIDOS POR LA SOCIEDAD



VALORACIÓN

11. Acceso gratuito a la oferta cultural del Estado a todos los educadores y docentes del país
12. Promover fondos concursables para innovación pedagógica
13. Un sistema educativo con mayor autonomía profesional docente
 - a. Contar con un currículo priorizado y flexible.
 - b. Fortalecimiento de la mirada formativa por sobre la punitiva.



FORMACIÓN DOCENTE

14. Plan de fortalecimiento de la formación docente.
15. Planificación estratégica de la ampliación de programas de pedagogía, y apoyo de la oferta de formación docente según regiones y disciplinas

UN PAÍS QUE POTENCIA TODOS LOS TALENTOS PEDAGÓGICOS

Propuestas de políticas públicas



ATRACCIÓN

UN PAÍS QUE POTENCIA TODOS LOS TALENTOS PEDAGÓGICOS

El desafío que nos presenta el déficit proyectado requiere de un abordaje integral y de explorar distintas opciones para contar con un mayor número de profesores y que estos reciban la formación adecuada. Hasta ahora las políticas de atracción se han centrado en los jóvenes que están próximos a entrar a la universidad. Este esfuerzo debe continuar pero es necesario ampliar el universo de personas que buscamos atraer a la docencia y mejorar las actuales estrategias.

1

Relanzamiento de la Beca Vocación de Profesor (BVP)

Considerando la pérdida de valor relativo de la BVP frente a la gratuidad (Bonomelli, 2017), se propone robustecer este beneficio creado por el primer Gobierno del Presidente Sebastián Piñera. Para esto, junto con realizar cambios en los ámbitos que a continuación se sugieren, se propone dar un significativo realce comunicacional al proyecto, incluyendo campañas de difusión de la beca promovidas entre el Ministerio de Educación y Elige Educar. En concreto, se propone lo siguiente:

- a. **En cuanto a los requisitos de adjudicación:**
 - i. Modificar el criterio habilitante para las carreras de pedagogía, para que sea el ranking de notas de enseñanza media y no el percentil utilizado actualmente.
 - ii. Añadir como opción el pertenecer al 10% superior del ranking de notas.
 - iii. Modificar el requisito mixto entre Prueba de Transición (PDT) y ranking de notas, manteniendo el puntaje requerido en la prueba y ampliando el universo del ranking del 10% al 15%.

b. Sobre los beneficios:

- i. Extender la manutención a todos los beneficiarios en un monto de \$60.000.
- ii. Asignar el beneficio del semestre en el extranjero al 30% de mejor desempeño en su carrera al 4° año.

c. Reducir la retribución a 2 años en caso de que el docente se desempeñe en establecimientos que enfrentan contextos de alta complejidad social.

d. Extender el número de beneficiarios de la BVP tipo 3 (ver punto 3).

e. Potenciar comunicacionalmente que este beneficio estudiantil también aplica a estudiantes de pedagogía en Educación Parvularia: Para esto, se sugiere dar un nombre nuevo a la beca para dicho público (Beca Vocación de Educador, por ejemplo), lo que le permite centrarse en las necesidades del área y de enfrentar sus déficits específicos (Elige Educar, 2019a).

2

Beca de manutención para estudiar pedagogía en otra región

Actualmente no todas las regiones cuentan con toda la variedad de carreras de pedagogía que demanda el currículo nacional. Existe una relación inversa entre la distancia del hogar y la postulación y matrícula a una universidad debido, principalmente, al costo de vivir fuera de la casa familiar (Belasco y Trivette, 2015; Dillon y Smith,

2013). Por ello, se propone financiar el alojamiento y la alimentación de estudiantes que deben migrar de su región para estudiar la pedagogía que desean, fomentando que vuelvan a hacer clases a su región de origen a través de un compromiso de retribución de la beca similar a BVP.

3

Atracción de licenciados y profesionales a estudiar pedagogía

Por una parte, en los últimos años, las universidades han reportado un aumento en la demanda de programas de prosecución de estudios pedagógicos, los cuales son de duración más breve y menos onerosos que el promedio de las carreras de educación. Además, no hay evidencia en Chile sobre diferencias significativas de desempeño docente entre los formados a través de programas generales y de prosecución de

estudios. Por otro lado, en un contexto que implica contar con una mejorada carrera docente, otros licenciados y profesionales podrían sentirse atraídos a reconvertirse laboralmente hacia su verdadera vocación: la enseñanza. Así, también es posible promover el desarrollo de habilidades para trabajos estratégicos para el siglo XXI, como la profesión docente. De esta forma, considerando dichos antecedentes, se sugiere:

a. Aumentar los cupos de BVP tipo 3 y desarrollar una potente campaña de difusión del beneficio. Esto requiere:

- i. Revisar el proceso de acreditación de los programas de consecución de estudios. Este tipo de programas debe contar con un set de estándares propio, diferente de los solicitados a carreras de 5 años orientadas a jóvenes recién egresados.
- ii. Promover estratégica y planificadamente la ampliación de cupos en

los programas de consecución de estudios pedagógicos.

- iii. Formar una alianza con el Ministerio del Trabajo para que la beca pueda vincularse a programas de reconversión laboral.

b. Difundir BVP tipo 2 a todos los estudiantes de último año de licenciaturas, en alianza con el CRUCH, otras universidades adscritas al Sistema de Acceso y Elige Educar.

4

Estrategia Nacional de reincorporación de docentes al sistema educativo

Actualmente en Chile desertan 8.200 profesores y 1.800 educadores de párvulos cada año. Esto genera un universo de personas que pueden incorporarse a la sala de clases con un menor costo de formación. Al mismo tiempo, los problemas económicos derivados de la pandemia y las mejores remuneraciones que ofrece la Carrera Docente pueden ser un incentivo importante para que muchos retornen al aula. Se propone generar una Estrategia Nacional de reincorporación de docentes que considere, al menos, formación para la actualización de docentes que se reinte-

gran diferenciándola de acuerdo al tiempo que llevan fuera del sistema; que estos profesionales sean elegibles para recibir mentoría independiente de sus años de experiencia y tramo de la Carrera Docente y un proceso de encasillamiento después del primer año de reingreso para docentes que no alcanzaron a ingresar a la carrera. También se sugiere permitir trayectorias diversas de reingreso permitiendo a los docentes que lo deseen ir aumentando sus horas lectivas y otras funciones durante un periodo de tiempo.

5

Campaña masiva a nivel nacional para promover el estudio de pedagogía

El efecto de las campañas de marketing en el compartimiento y toma de decisiones en materia educativa cuenta con importante evidencia internacional, así como también cuando promueven el estudio en carreras de Pedagogía. Elige Educar lleva 11 años promoviendo campañas masivas para promover la atracción de estudiantes a programas de Educación, contando la mayoría de ellas con mediciones de percepción de la ciudadanía, monitoreo de interacción de usuarios y una evaluación de efectividad de mensajes realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Bajo este marco, proponemos fortalecer el alcance

de estas campañas, buscando impactar a un porcentaje mayor de la ciudadanía utilizando las plataformas digitales, gigantografías en la vía pública y considerando un fuerte foco de publicidad en televisión. Asimismo, se propone incorporar un enfoque de género a las campañas, permitiendo diversificar los postulantes a carreras de Educación Parvularia, Básica o las Pedagogías vinculadas a las Ciencias Naturales en educación media.

6

Medidas para el acceso a las pedagogías

a. Potenciar e institucionalizar los Programas de Acceso a pedagogía (PAP): Los PAP permiten a las universidades preparar y motivar a los estudiantes para estudiar pedagogía desde su enseñanza media. Los estudiantes que aprueban estos programas pueden ingresar a estudiar pedagogía independientemente del puntaje que obtengan en la PDT o su ranking, hecho especialmente importante para las facultades de educación de regiones cuyos puntajes promedio se encuentran por debajo del promedio nacional. Hoy las universidades financian estos programas por medio de fondos de desarrollo a los que deben postular periódicamente y que abordan diversos temas. Para que este programa se masifique y pueda ampliarse a la mayor cantidad de colegios debe contar con financiamiento propio

y se debe apoyar a las universidades para que puedan diseñar y desarrollar estos programas.

b. Articular en un solo sistema de postulación las diferentes vías de acceso a la pedagogía: Actualmente la forma de ingresar a la universidad por medio del puntaje en la PDT es expedita y conocida por los estudiantes, sin embargo, las vías de acceso por ranking o por haber realizado un Programa de Acceso a la pedagogía implican trámites y gestiones adicionales tanto para la universidades como para los estudiantes, generando barreras innecesarias y haciendo que se pierdan postulantes en el proceso. Se sugiere integrar todas las vías de acceso al sistema de postulación de la admisión regular.



RETENCIÓN

CONDICIONES PROFESIONALIZANTES PARA EL EJERCICIO DOCENTE EN EL SIGLO XXI

Las políticas públicas más importantes para evitar el déficit proyectado de profesores no son aquellas que buscan compensarlo cuando ya se produce, sino que son las que evitan que este se materialice. En este sentido la retención de los actuales profesores y educadores de párvulo debe ser un pilar fundamental para que todos los niños, niñas y jóvenes tengan grandes profesores.

7

Fortalecimiento del Sistema de Desarrollo Profesional Docente

a. Terminar con la doble evaluación:

Evitando así que profesores y educadores deban someterse a procesos que buscan el mismo objetivo y que, en el caso de los docentes que dejan de tener que evaluarse en un sistema, tengan que seguir haciéndolo en el otro. Esto permite descomprimir en alguna medida los altos niveles de agobio laboral en el cual están hoy los docentes al sumar el contexto de pandemia.

b. Más apoyo en los primeros años, extensión del proceso de inducción:

Esta política, clave para mejorar la retención docente en los primeros años, ha tenido bajo alcance hasta ahora (el 2021 se conformaron solo 136 duplas según información publicada en CPEIP, 2021). Así, considerando que el ejercicio docente remoto puede disminuir la satisfacción laboral, incrementar el estrés y, por ende, aumentar la deserción, se sugiere ampliar su alcance. Para esto, se propone:

- i. Difundir extensivamente esta política, a través de campañas, a todos los posibles beneficiarios y a eventuales profesores mentores.
- ii. En el mediano plazo, establecer una inscripción automática en el proceso de inducción, facilitando que todo docente que ingrese al sistema subvencionado tenga la posibilidad inmediata de acceder a este acompañamiento. De no querer hacer efectivo este derecho, deberá señalarlo expresamente ante el establecimiento y el CPEIP. Adicionalmente, se propone que en los convenios de desempeño de directores elegidos por Alta Dirección Pública (ADP) se incluyan metas de profesores noveles que acceden a mentorías e implementen ajustes similares a todos los directores de los Servicios Locales de Educación.
- iii. Revisar los requisitos para acceder a la mentoría, en particular el referido a las horas de contrato de los

profesores noveles (hoy se exigen tener como máximo 38 horas de contrato para docentes y 44 horas para educadores que ejerzan en establecimientos de la JUNJI).

- iv. Alivianar mentorías: avanzar a que las mentorías sean de menor dedicación, para docentes con alta carga horaria, avanzando hacia un mayor trabajo colaborativo entre docentes.

c. Potenciar el desarrollo docente en contextos vulnerables:

- i. Aceleración de carrera en contextos de mayor vulnerabilidad o con mayor déficit: se sugiere, tal como recomienda el BID (Elacqua, Hincapié, Vegas y Alfonso, 2018), reducir el número de años necesarios para avanzar en la carrera docente para aquellos docentes que trabajan en lugares de mayor dificultad. Esto haría más atractivo el ejercicio en dichos contextos y fomentaría su retención. En particular, además de considerar el beneficio para regiones con mayor déficit proyectado de docentes, se propone acelerar la carrera docente, reduciendo en un año el tiempo que debe esperar un docente para volver a evaluarse tanto en contextos de mayor déficit como en establecimientos con mayor vulnerabilidad. Lo anterior se define para aquellos que se desempeñen en establecimientos entre un 80%-100% de sus estudiantes clasificados como beneficiarios prioritarios de acuerdo a la SEP o en aquellas comunas donde una mayor proporción de los docentes no sean idóneos.
- ii. Mejores condiciones y mayor apoyo del ejercicio en establecimientos de mayor vulnerabilidad: Hoy la asignación por vulnerabilidad es muy baja para los primeros tramos de desa-

rollo docente (partiendo en \$53.525 en un contrato de 44 horas), lo que dificulta que, en un contexto de déficit, los docentes tengan los incentivos suficientes para desempeñarse en contextos de alta complejidad, siendo difícil llenar las plazas de estos establecimientos solo con docentes de los últimos tramos de desarrollo. No obstante, se propone mantener la lógica de una mayor asignación para los tramos más altos de desarrollo profesional. Se recomienda asegurar para los docentes que inician el ejercicio docente en escuelas de alta vulnerabilidad, empezando con los que presentan más de 80%, un apoyo intenso los primeros 2 años. Además, podrían considerarse otros factores, como ruralidad, aulas hospitalarias, CIP-CRC (SENAME), entre otros. Este apoyo debe considerar mentoría obligatoria, formación en servicio y apoyo psicológico. De esta forma se evitará la deserción de docentes, que, a su vez, podrán continuar su desarrollo profesional en escuelas de contextos más desafiantes.

d. Mejora de remuneraciones de educadores de párvulos:

Incorporar a educadores de párvulos y diferenciales al Bono de Reconocimiento Profesional Mención que actualmente no se les reconoce y representa el 30% del total de esta asignación.

- e. Dar la posibilidad de retractarse por una sola vez a docentes que hayan optado por no ingresar a la nueva carrera docente al estar cercano a su etapa de jubilación.

8

Potenciar el liderazgo pedagógico y distribuido en los establecimientos educativos

El equipo directivo tiene un rol central en liderar los procesos pedagógicos en los establecimientos educativos, y de incentivar modelos de liderazgo distributivo que permiten cierta autonomía a los docentes, entregando feedback útil para los profesores y educadores, velando por la calidad de las interacciones pedagógicas en el aula [División Educación General, 2019; Wei et al., 2009]. Así, es uno de los actores más relevantes que contribuye a cómo la generación Z se imagina su ejercicio profesional [Elige Educar, 2019]. Por ello, se propone lo siguiente:

a. Creación de un Sistema de Desarrollo Profesional Directivo: Así como para los docentes, es clave proponer una estructura de apoyo, reconocimiento y desarrollo para los directivos, fortaleciendo su liderazgo pedagógico y distri-

buido, considerando a jardines, escuelas y liceos subvencionados del país.

b. Promover la mejora del clima laboral y bienestar socioemocional: Se propone que en los convenios de desempeño de directores elegidos por Alta Dirección Pública (ADP) se incluyan variables de clima laboral y bienestar socioemocional e implementar ajustes similares a todos los directores de los Servicios Locales de Educación. Esto, debido a que en los últimos años, y con un especial fortalecimiento durante la actual pandemia del COVID-19, el rol de directivos ha sido declarado como uno fundamental tanto para mejorar las condiciones del ejercicio docente como para incrementar la calidad de la educación socioemocional entregada a los estudiantado.

9

Privilegiar que los docentes ocupen su jornada laboral en tareas que potencien el proceso de enseñanza aprendizaje

La iniciativa Todos al Aula buscaba disminuir la carga burocrática impuesta a los establecimientos, lo cual favorece en mayor medida a los equipos directivos que tienden a concentrar mayor carga de labores administrativas. Sin embargo, se vuelve necesario hacer una revisión que se centre en la labor docente y cuáles son las tareas a las que dedican su jornada.

a. Fortalecer el trabajo colaborativo docente: Desarrollar iniciativas que promuevan la docencia como una profesión colaborativa y no individual. Entre otras, dar mayor ponderación a la parte colaborativa del portafolio y avanzar hacia un fortalecimiento de las Comunidades de Aprendizaje Profesional, ya que no solo contribuyen al mejoramiento de la calidad educativa [Blitz y Schulman, 2016] sino también

favorecen la retención docente al disminuir el agobio laboral (Kyriacou, 2001) y aumentar la colaboración y compromiso con el establecimiento y sus pares (Weathers, 2011).

b. Recuperar el espíritu original de la JEC:

Esto permitirá una organización del tiempo dentro de los establecimientos que despeje horarios que puedan ser utilizados para elementos propios de las horas no lectivas, como la colaboración y retroalimentación entre docentes. Los

participantes del Tenemos que Hablar de Educación, proceso en que participaron más de 7.800 estudiantes, profesores, apoderados y directivos, valoran talleres y actividades extraprogramáticas, como espacios que permiten una metodología más práctica y participativa y permiten que los estudiantes persigan sus intereses en la vida diaria. Esto podría contribuir a la motivación de los estudiantes y por consiguiente de los propios docentes.

10

Formación de más asistentes pedagógicos que apoyen la labor docente

La labor docente es un trabajo colaborativo permanente, y en esto los asistentes de la educación son fundamentales también. Por esto, se propone contar con un Plan de Formación de Asistentes de la Educación, los cuales puedan apoyar la labor docente e incluso, luego, puedan acceder a programas de pedagogía reconociendo sus conocimientos previos.



VALORACIÓN

DOCENTES Y EDUCADORES QUE SE SIENTEN RECONOCIDOS POR LA SOCIEDAD

La valoración de la profesión docente ha ido en aumento de acuerdo al Índice de Elige Educar. Sin embargo no es suficiente que como sociedad declaremos que los profesores son importantes, debemos acompañar esta opinión con medidas concretas que les hagan sentir la importancia que les asignamos.

11

Acceso gratuito a la oferta cultural del Estado a todos los educadores y docentes del país

Esto como un reconocimiento a su labor y de promoción de las artes para los sembradores de desarrollo de la cultura en Chile.

12

Promover fondos concursables para innovación pedagógica

Muchos docentes utilizan sus propios recursos para generar innovaciones en sus escuelas, lo que puede ser un impedimento para el desarrollo de prácticas pedagógicas acordes a sus contextos. En esta línea, se podría contribuir generando fondos concursables para docentes o comunidades que quieran avanzar en esta dirección.

13

Un sistema educativo con mayor autonomía profesional docente

Un profesional que ve limitada su posibilidad de tomar definiciones sobre su propio quehacer no se sentirá valorado por el sistema educativo. Dentro del proceso participativo realizado por Acción Colectiva por la Educación durante el 2020, Tenemos que Hablar de Educación, estudiantes, apoderados, profesores, profesionales y asistentes de la educación plantean con fuerza la necesidad de una transformación del sistema educativo hacia uno más inclusivo, colaborativo e integrado, donde exista mayor espacio para contextualizar la enseñanza y hacerla significativa para los estudiantes. Este último ítem es considerado de vital importancia para la retención docente, creando desde su profesionalismo, nuevas formas de enseñar a sus estudiantes, más pertinentes con los intereses, motivaciones y contexto de cada uno de ellos y ellas. Para esto se propone:

a. Contar con un currículo priorizado y flexible: Los docentes declaran que el currículum priorizado, que se generó para responder a la pandemia, les permitió desarrollar una educación más contextualizada e integral en los términos descritos más arriba. A esto se puede sumar la sugerencia que ha sido reiterada históricamente con respecto a permitir la adaptabilidad para orientar a la enseñanza a la diversidad de proyectos, visiones y prioridades que resultan pertinentes para las múltiples comunidades educativas pertenecientes a Chile.

b. Fortalecimiento de la mirada formativa por sobre la punitiva: Las comunidades participantes del Tenemos Hablar de Educación critican la evaluación tradicional, por su estandarización, énfasis en la memorización y las altas consecuencias asociadas a los resultados. Si bien no emerge un consenso en las formas de evaluación alternativas a la sumativa, los profesionales de la educación y asistentes mencionan un foco en el monitoreo constante y el énfasis en procesos, por ejemplo, mediante la evaluación formativa o el aprendizaje por proyectos interdisciplinarios. Así mismo, algunos padres mencionan la necesidad de mayor retroalimentación a los estudiantes, en lugar de solo calificarlos. Se propone disminuir la cantidad de evaluaciones censales con consecuencias, como las pruebas SIMCE y aumentar las herramientas que facilitan la evaluación para la toma de decisiones pedagógicas, privadas para los establecimientos y sin consecuencias, como la evaluación progresiva.



FORMACIÓN DOCENTE

UNA PEDAGOGÍA PARA EL SIGLO XXI

Como ya se mencionó anteriormente, para contar con los profesores que Chile necesita y poder retenerlos en el sistema, se requiere de un modelo pedagógico mucho más atractivo, desafiante y profesionalizante. En este esfuerzo, la formación inicial de los docentes en las universidades cumple un rol fundamental y debe estar alineado a este nuevo modelo.

14

Plan de fortalecimiento de la formación docente

La formación inicial y en servicio necesita una actualización y adaptación para que las habilidades que se desarrollen en los estudiantes de pedagogía y docentes estén en línea con los nuevos desafíos asociados al cambiante contexto del presente siglo XXI. Temáticas como el cambio climático, la multiculturalidad y la revolución tecnológica y de las comunicaciones, entre otros. En esta línea, los nuevos estándares para la formación inicial docente (FID) son un avance en la línea correcta, pero reque-

rirán apoyo del Estado para un desarrollo adecuado y para continuar profundizando ajustes en la oferta formativa docente. En concreto, se propone mejorar los instrumentos de financiamiento a las carreras de Educación; perfeccionar la evaluación y oferta curricular, programática y pedagógica; y aportar mecanismos de apoyo práctico a la implementación de avances requeridos.

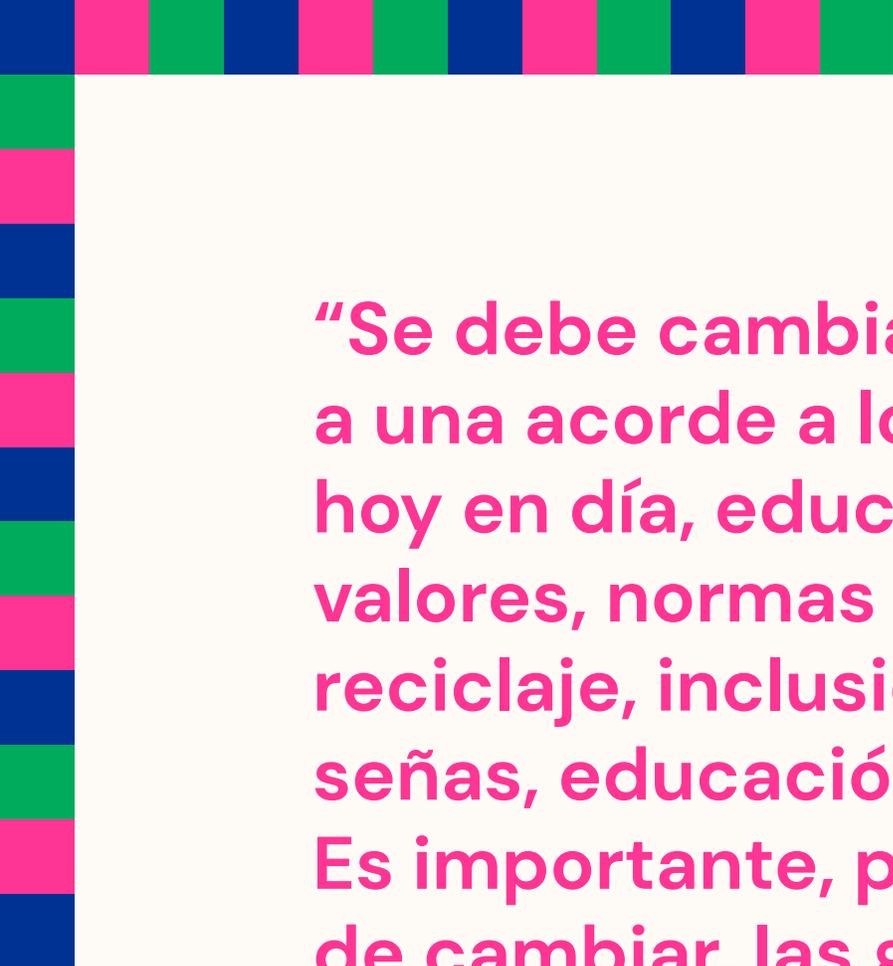
15

Planificación estratégica de la ampliación y apoyo de la oferta de formación docente según regiones y disciplinas

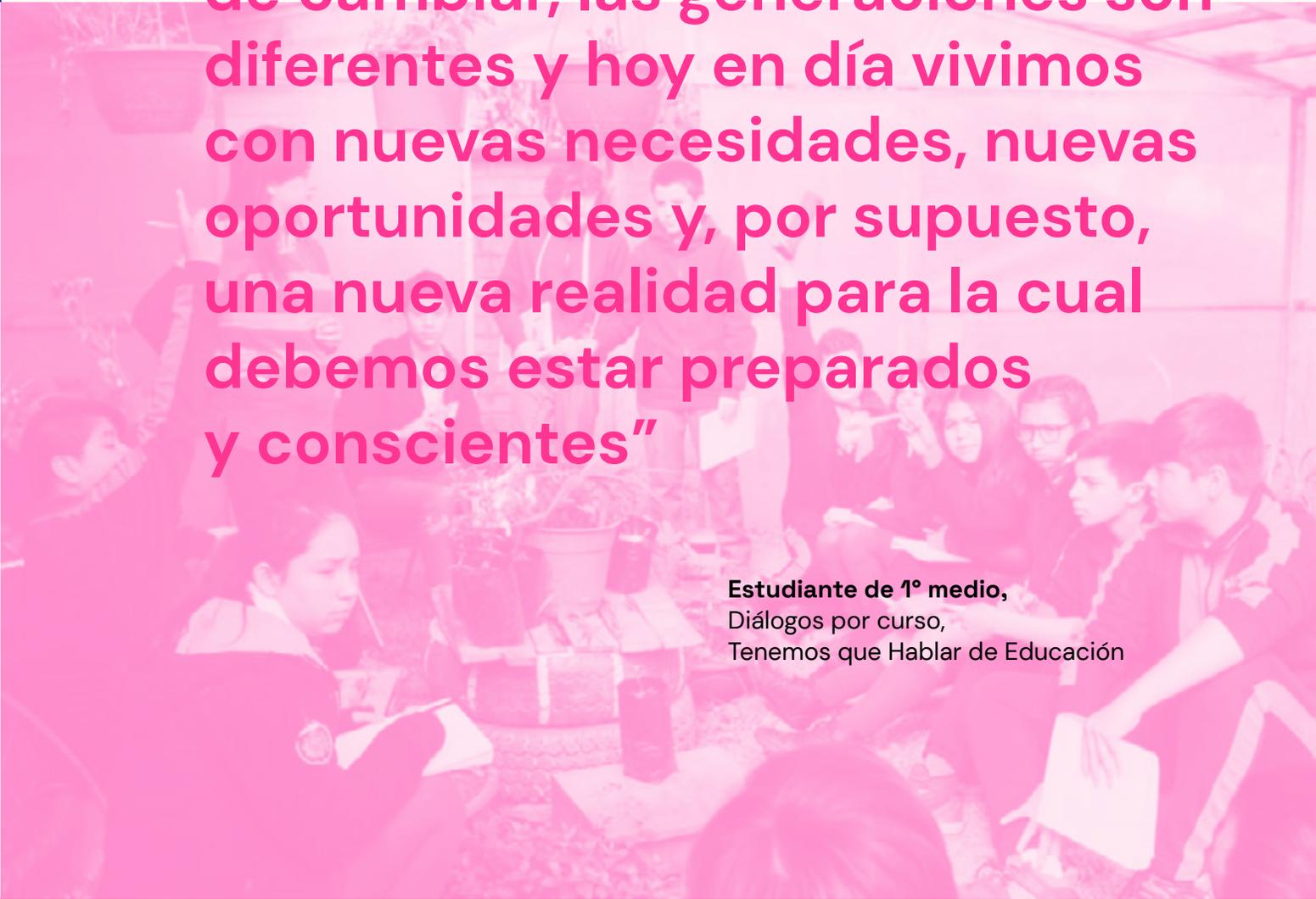
Tener que trasladarse de la región de origen para estudiar la carrera que se desea puede ser un gran desincentivo, más aún cuando consideramos que esta decisión suele tomarse a los 18 años. Por ello, y considerando el rol estratégico de contar con docentes idóneos en todo el territorio, se propone fomentar la apertura de nuevos programas de pedagogía en universidades estatales priorizando aquellas especialidades donde exista un mayor déficit en la región. Esta propuesta tiene dentro de

sus objetivos responder a las necesidades, preocupaciones y dinámicas propias de los diversos contextos regionales y su amplia gama de particularidades. Adicionalmente, se podrían licitar carteras de formación de profesores, que incluyan mínimos comunes de marco formativo, evaluación y apoyo de los programas para la mejora.

Hoy la escuela enfrenta múltiples desafíos y cada vez se le suman nuevas demandas que se espera que satisfaga. Ningún cambio ni proceso de mejora se puede hacer sin los profesores ni sin dotarlos de las herramientas y condiciones para empujarlos. Hoy las comunidades educativas esperan mucho de la educación y ponen sus esperanzas en ella. No es el momento para ajustes, se requieren cambios.



“Se debe cambiar la educación a una acorde a lo que se necesita hoy en día, educar para la vida: valores, normas del tránsito, reciclaje, inclusión, lengua de señas, educación integral. Es importante, porque es tiempo de cambiar, las generaciones son diferentes y hoy en día vivimos con nuevas necesidades, nuevas oportunidades y, por supuesto, una nueva realidad para la cual debemos estar preparados y conscientes”



Estudiante de 1º medio,
Diálogos por curso,
Tenemos que Hablar de Educación

Referencias

Blitz, C. y Schulman, R. (2016). Measurement instruments for assessing the performance of professional learning communities. *National Center for Education, Evaluation and Regional Assistance*, 1–72.

Bonomelli, F. (2017). *Doc. de trabajo N° 3: Seguimiento de la Beca Vocación de Profesor: Desde su implementación hasta puntos de encuentro con la Gratuidad y el Nuevo Sistema de Desarrollo Docente*. Santiago de Chile: Centro de Estudios, Ministerio de Educación.

CEPAL y UNESCO (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. CEPAL: Santiago de Chile.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas [CPEIP]. (2019). *Comunidades de aprendizaje profesional. Serie trabajo colaborativo para el desarrollo profesional*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas [CPEIP]. (2021). *Mentorías 2021: CPEIP informa la conformación de duplas*. Revisado desde URL: <https://www.cpeip.cl/mentorias-2021/>

División Educación General [DEG] (2019). *Innovación pedagógica y trabajo colaborativo entre docentes. El desafío de construir una cultura escolar de colaboración e innovación. Herramientas para equipos directivos*. Santiago de Chile: Ministerio de educación.

Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E. y Alfonso, M. (2018). *Profesión: Profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?*. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo [BID]

Elige Educar (2019a). *Educación parvularia en Chile: Estado del arte de la educación y desafíos. Una propuesta de Elige Educar*. Santiago de Chile: Autor.

Elige Educar (2019b). *Generación Z: elecciones, expectativas y valoración de la educación*. Santiago de Chile: Autor.

MINEDUC (2021). *Mesa para la atracción de jóvenes a la carrera de pedagogía. Propuestas finales*. Santiago de Chile: División de Educación Universitaria, Subsecretaría de Educación Superior.

Kyriacou, C. (2001), *Teacher stress: Directions for future research*, *Educational Review*, 53(1), 27-35.

Reimers, F. y Schleicher, A. (2020). *Un marco para guiar una respuesta educativa a la pandemia del 2020 del COVID-19*. OCDE: Paris.

Weathers, J. M. (2011). Teacher community in urban elementary schools: The role of leadership and bureaucratic accountability. *Education Policy Analysis Archives*, 19(3), 1–42.

Wei, R. C., Darling-Hammond, L., Andree, A., Richardson, N. y Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. Dallas, Texas: National Staff Development Council.