

Carrera Profesional Docente

Propuesta
del Colegio
de Profesores
de Chile



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

www.colegiodeprofesores.cl

Junio de 2010

COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G. DIRECTORIO NACIONAL

Presidente:

Jaime Gajardo Orellana

Secretario General:

Sergio Gajardo Campos

Tesorero:

Darío Vásquez Salazar

1ª Vicepresidenta:

Verónica Monsalve Anabalón

2ª Vicepresidenta:

Olimpia Riveros Ravelo

Pro Secretario:

Juan Soto Soto

Pro Tesorero:

Gustavo Méndez Araya

1^{er} Director:

Luis Hernández Morales

2º Director:

Oswaldo Verdugo Peña

3^{er} Director:

Carlos Bastías Pérez

4º Director:

Mario Aguilar Arévalo

5º Director:

Luis Madariaga Jeria

6º Director:

Jorge Pavez Urrutia

7º Director:

Francisco Seguel Leal

8ª Directora:

Loreto Muñoz Villa

Mesa Central: 4704200

Fax: 4704290

Moneda 2394

Santiago - CHILE

Carrera Profesional Docente

PROPUESTA DEL COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE

Antecedentes

La carrera profesional docente ha sido una demanda permanente del magisterio desde las resoluciones del Congreso Nacional de Educación realizado por el Colegio de Profesores durante el año 1997, tema que desde el año 2003 ha sido instalado por el gremio en la mesas de negociación con el Mineduc. El año 2005 se vuelve a profundizar sobre esta materia en el Congreso Pedagógico y durante el 2007 se desarrollan seminarios de reflexión que permitieron analizar los criterios ejes para la construcción de una carrera profesional, luego de lo cual se realizó una consulta a nivel nacional donde profesores y profesoras discutieron sobre el tipo de carrera profesional que se requiere y los mecanismos más adecuados para llevarla a cabo. Las Asambleas programáticas del gremio que siguen a la consulta ratifican la necesidad de formalizar una mesa de estudio con el Mineduc, la que se concreta a comienzos del año 2008. Ésta estuvo compuesta por autoridades representativas de ambas entidades y apoyada por profesionales asesores. La mesa se reunió periódicamente desde el 10 de abril del 2008, generando un primer documento de avance, en el que se plasman ciertos criterios comunes pero también varias disidencias. El informe fue entregado a la ministra de la época el 22 noviembre de 2008. (*Se anexa documento de trabajo de la mesa*). El Colegio

de Profesores decide suspender su participación a fines del mismo año, cuando el gobierno incorpora en el proyecto de Ley General de Educación el artículo 46, letra g, que permite ejercer la docencia a otros profesionales no docentes en Educación Media, lo que presenta una contradicción con el espíritu de la Carrera en cuanto a valorar profesionalmente la pedagogía en todos sus términos. El año 2009, el Ministerio de Educación edita un documento sobre carrera y, por otra parte, este 2010 el ministro Lavín designa un Comité de expertos para elaborar una propuesta de Carrera.

En los nuevos contextos educativos, en los cuales los sistemas de medición estandarizados han cobrado fuerza, implementando medidas como los mapas de rendimiento, comunicación de los resultados a los padres, fomentando la competencia y el desprestigio de la educación pública, es que el Colegio de Profesores estima necesario volver a discutir sobre carrera profesional para los profesores y profesoras de Chile. No obstante, en el actual marco político, se considera que debieran primero concordarse ciertos criterios previos, relacionados con el trabajo docente y la formación inicial, antes de constituir una mesa de negociación y construcción de carrera profesional con el gobierno.

Puntos previos a concordar, anteriores a la negociación de una Carrera Profesional Docente

Respecto de los y las Docentes

- No debe existir ninguna pérdida de conquistas para los docentes en ejercicio. Los y las docentes en ejercicio podrían optar voluntariamente a incorporarse a la carrera. Dicha incorporación no puede en ningún caso disminuir el monto de su actual salario.
- El apoyo a los docentes en su primer año de ejercicio profesional (inducción), corresponde a una política pública, nacional, unitaria, que busca apoyar una más provechosa inserción en el mundo escolar. En ningún caso se puede vincular con contratos condicionales, evaluación y/o habilitación para el ejercicio docente. Recordar que dicho docente será evaluado al año cuatro meses de ser contratado.
- Mantención y ampliación de la asignación de perfeccionamiento; perfeccionamiento que debe ser gratuito, en servicio y de responsabilidad del estado, acorde a las necesidades de la malla curricular. Ella debe ampliarse a los docentes del sector privado subvencionado.
- El ingreso a la carrera, sólo debe considerar el Título Profesional. Insistir en el rechazo a la habilitación, el Estado y la Universidad son los responsables de otorgar el título.
- Establecer nuevas e inequívocas condiciones para los concursos, acorde con los criterios de la carrera. Se requiere establecer una normativa nacional que regule todos los concursos, también los privados subvencionados, recogiendo la experiencia de la alta dirección pública, con términos de referencia comunes. El concurso debe explicitar claramente el tipo de docente que se precisa. El Concurso debiera considerar la experiencia a contrata de los docentes, condición contractual sólo para trabajos temporales.
- Derogación de artículo 46 Letra G de la Ley

General de Educación. Respeto por el reglamento vigente de habilitación para profesionales no docentes concordado con el Colegio.

- Se debe establecer una nueva ponderación del trabajo lectivo y no lectivo, a lo menos, de un 60% y 40% respectivamente, para llegar progresivamente a un 50% y 50%.
- La Carrera es complementaria del Estatuto de la Profesión Docente. Él será modificado, exclusivamente en lo que modifique la carrera y deberá regir para todos los y las docentes del sistema financiado por el Estado.
- La Carrera debe poner fin a los estímulos individuales y competitivos que constituyen la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP) y el AVDI (Asignación Voluntaria de Desempeño Individual). No debieran existir estímulos económicos fuera de la carrera, tampoco se justifica su permanencia dentro de la Carrera, ya que lo que se ha planteado es que ésta debe ser articulada al sistema de evaluación docente, el que debe ser corregido de acuerdo a los planteamientos que sobre él mismo ya ha realizado el Colegio de Profesores. De existir pruebas dentro de la carrera su ponderación debe ser menor, para que el mayor peso lo tenga la evidencia de uso en el aula de las capacidades docentes. Así mismo, tratándose de una Carrera los beneficios obtenidos podrán incrementarse o mantenerse en la trayectoria profesional. Los recursos que se están utilizando para financiar AEP y AVDI deben pasar al financiamiento global de la carrera.

Respecto a formación inicial docente

- La acreditación obligatoria de las carreras de pedagogía debe establecer nuevas condiciones para cerrar aquellas que no acrediten en una segunda oportunidad.
- La prueba nacional a estudiantes de

pedagogía (INICIA) debe ser parte de las evaluaciones durante la formación inicial y antes de los procesos de titulación. Su propósito debe ser retroalimentar a las Universidades para la ejecución de reformas, si se requiere, y por otro lado reforzar la superación de las debilidades detectadas antes del egreso y como condición de titulación. Tiene como condición concordar para la formación inicial docente un umbral común curricular nacional que tenga como referencia el marco establecido por la acreditación de carreras de pedagogía. Los instrumentos

de evaluación, igualmente deben ser concordados y legitimados con los actores. Poner fin a la actual modalidad que hace responsable a los estudiantes y no al Estado y las Universidades por la calidad de su formación.

- Poner fin a la acreditación por agencias privadas de las carreras de pedagogía y establecer un sistema público dependiente directamente de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), descentralizado en zona norte, centro y sur, para la acreditación de estas carreras.

Principios básicos de la Carrera Profesional Docente

- Una Carrera que estimule el desarrollo profesional de los y las docentes desde la enseñanza en el aula. Lo central de la carrera debe ser La Enseñanza. La pretensión de vincularla con rendimiento escolar o competencias teóricas (Pruebas estandarizadas), desconoce, en el primer caso, que en el rendimiento de los escolares, influyen factores exógenos al docente y la escuela como situación socioeconómica, herencia cultural familiar y del medio, selección académica de estudiantes; y en el segundo caso, pone de manifiesto acentuar los manejos teóricos y/o disciplinares, en consecuencia que para el ejercicio docente es fundamental su evidencia de uso en la Enseñanza, asunto que sí considera la evaluación profesional.
- Una Carrera para todos los y las docentes, independientemente de la dependencia de los establecimientos en que se desempeñen. El sistema nacional de educación debe ser unitario si se busca la calidad de toda la educación chilena; a igual función, iguales condiciones para la enseñanza, igual remuneración; la diferencia se expresa en la progresión profesional en la carrera, pero parten de una base común a todos. El Estado para hacerse responsable de la calidad integral del sistema educativo nacional, debe asegurar condiciones y buenos docentes para todo el sistema, independientemente de quien administre la educación financiada por el Estado. Las diferencias las debe considerar la carrera, según contextos

educativos, (socioeconómicos, sociales, culturales, geográficos, necesidades educativas especiales) donde se desempeñe el docente, según se selecciona o no estudiantes y según se lucra. La Carrera debe incluir también a docentes de la formación inicial, más aún con el crecimiento explosivo que viene teniendo su cobertura, sin que lleve aparejado una preocupación por mejores condiciones de enseñanza y calidad integral en el conjunto del sistema (Parvulario, Especial, Básico, Medio y Técnico Profesional).

- Una Carrera que estimule a buenos estudiantes, con vocación hacia la docencia, a estudiar pedagogía.

El Estado debe crear condiciones subjetivas y materiales para asegurar el estímulo y la motivación de los docentes en ejercicio, los que estudian pedagogía y los que deseen hacerlo en el futuro.

Para ello debe asegurar la calidad de la formación inicial docente y la formación continua, velando porque las universidades se hagan responsables de la rigurosidad de la formación y estableciendo una política nacional de perfeccionamiento en servicio (considerando el cambio de horario lectivo no lectivo) con acento en la actualización, prácticas y metodologías que promuevan la reflexión pedagógica, el trabajo en equipo, búsqueda de innovaciones, la investigación acción, asignando responsabilidad en ello a Consejos de Profesores y Directores, y que promueva más y mejores saberes

pedagógicos.

- No se podría asumir una nueva carrera sin un reajuste salarial que repare los salarios docentes. Un reajuste general de sueldos y salarios para todos los docentes de la educación financiada por el Estado, piso salarial sobre el cual se construya una Carrera Profesional que en su progresión en el tiempo de ejercicio, genere mejores condiciones salariales, acordes con su importancia, carácter profesional y que supere la actual precaria carrera funcionaria.
- El Estatuto, la carrera profesional y la evaluación corregida dentro de ella deben ser el régimen de enseñanza de TODOS los docentes. Ningún sistema nacional educativo que pretenda asegurar un mismo derecho a toda la población, resiste tener, con financiamiento público, profesores con distintas condiciones de enseñanza, (público-privado). El incremento de financiamiento educativo debe corregir este error estructural generando iguales condiciones de piso, independientemente de quien administre los establecimientos.
- Una carrera que estimule y reconozca el ejercicio según el contexto en que se desarrolla la docencia (urbano- rural, contextos de pobreza, desempeño difícil, aislamiento geográfico; necesidades educativas especiales; establecimientos públicos que no lucran, no seleccionan estudiantes, incorporan la pluralidad, lo que desafía mucho más el trabajo docente.
- Una Carrera Escalar, que permita la progresión o promoción profesional de los y las docentes en el tiempo, que amplíe la progresión en estímulos pedagógicos y salariales, entre el inicio y la salida de ella. Pero a la vez una Carrera horizontal que permite el desarrollo sin salir del aula.
- La Evaluación Profesional Docente corregida y perfeccionada debe constituirse en uno de los más importantes antecedentes de promoción dentro de la carrera, luego se considerarán los otros aspectos.
- Una Carrera que reconozca la experiencia, evaluación profesional común, actualización, perfeccionamiento, innovaciones pedagógicas, investigación y reflexión de la práctica, profesores guías de prácticas docentes y responsabilidades

pedagógicas vinculadas con el aula, (Profesor Jefe, Coordinación de Departamentos, Asesorías a C. de Alumnos y Padres, Coordinación Extraescolar, mentores de docentes iniciales, entre otros.). La insistencia del gobierno de limitar el reconocimiento a la antigüedad desconoce la identidad docente y las características propias de la labor de enseñar: La profesión posee dos momentos de formación, la inicial y la continua, ésta última vinculada a la práctica del ejercicio docente y que se desarrolla fundamentalmente en los Cuerpos Docentes de los establecimientos y está estrechamente ligada a la experiencia, de allí que sea importante su reconocimiento. El alegato de que ello es muy caro, guarda relación con la ausencia de condiciones dignas de jubilación y a la permanencia indefinida de los docentes por tal motivo. Si se generan condiciones distintas de jubilación, el sistema tiene movilidad y deja de tener un alto costo.

- El Sistema Previsional debe establecer una forma de jubilación y pensiones especiales para la profesión docente debido a las características y condiciones de mayor intensidad en la relación con personas, como de las exigencias que implica una buena enseñanza.

Transitoriamente debiera considerarse una indemnización especial. Ello permitiría una jubilación mejorada a la vez que generaría la realización de concursos y el ingreso de nuevos profesores y profesoras al sistema.

La presente propuesta es una síntesis que recoge las elaboraciones y debates que por años ha desarrollado el gremio a nivel nacional y local, recoge nuestros intercambios permanentes con el mundo académico, investigadores, autoridades, gremios hermanos del mundo y carreras de pedagogía. La construcción de la carrera profesional es uno de los aspectos que puede influir de modo sustantivo en el mejoramiento de la enseñanza en el país, debe elevar la mirada por sobre la coyuntura inmediata y orientar la labor docente por un largo tiempo. Por lo mismo no puede sino ser construida participativamente con todos, pero particularmente con los profesores, profesoras y los futuros docentes. El Colegio de Profesores presenta esta propuesta al país, en la certeza que es la ocasión para que la sociedad valore y dignifique la profesión docente.

ANEXO

Tablas de Comparación Internacional acerca de Tiempo Lectivo

Organización del tiempo de docencia en primaria comparación internacional

	Tiempo lectivo	Tiempo Total	% de tiempo lectivo
Chile	864	1152	75%
Escocia	950	1365	69%
España	880	1425	62%
Holanda	930	1659	56%
Portugal	767	1505	51%
Corea	811	1613	50%
Alemania	782	1708	46%
Austria	792	1776	45%
Hungría	814	1864	44%
R. Checa	793	1920	41%
Dinamarca	640	1680	38%
Japón	617	1940	31%

Organización del tiempo de docencia en secundaria comparación internacional

	Tiempo lectivo	Tiempo Total	% de tiempo lectivo
Chile	864	1152	75%
Escocia	893	1365	65%
Holanda	876	1659	53%
Alemania	684	1708	40%
España	548	1425	38%
Portugal	533	1505	35%
Austria	602	1776	34%
Corea	531	1613	33%
Dinamarca	560	1680	33%
Hungría	611	1864	33%
R. Checa	602	1920	31%
Japón	449	1940	23%

Fuente: Education at Glance 2004

Tablas de Comparación Internacional de Requisitos de Jubilación, Edad para jubilar según diferencias de género y Edad para jubilar

Tabla N° 9
REQUISITOS PARA LA JUBILACIÓN DE LOS DOCENTES
Edad (ED), años de servicio (AS), ambas (AM) o una de las dos (UD)

AMÉRICA

Argentina	AM	El Salvador	UD	Paraguay	AS
Bolivia	ED	EE.UU. California	AM	Perú	UD
Brasil	AM	EE.UU. Carolina del N.	-	Puerto Rico	ED
Chile	ED	Guatemala	-	Rep. Dominicana	AS o AM
Colombia	ED	Honduras	ED	Uruguay	AM
Costa Rica	AS	México	UD	Venezuela	AS o AM
Cuba	AM	Nicaragua	AM		
Ecuador	AM	Panamá	AM		

EUROPA

Alemania	ED	Finlandia	ED	Malta	ED
Austria	ED	Francia	ED	Noruega	ED
Bélgica, Francófona	ED	Grecia	ED	Países Bajos	ED
Bélgica, Flamenca	AM	Hungría	ED	Polonia	ED
Bélgica, Valona	ED	Irlanda	ED	Portugal	ED
Chipre	ED	Islandia	ED	Reino U., I/G/IN*	ED
Dinamarca	ED	Italia	ED	Reino U., Escocia	ED
Eslovaquia	ED	Letonia (Latvia)	ED	República Checa	ED
Eslovenia	AM	Liechtenstein	ED	Rumania	ED
Estonia	ED	Lituania	ED	Suecia	ED
España	ED	Luxemburgo	ED		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Tabla Nº 10
EXISTENCIA DE DIFERENCIAS EN LA EDAD
DE JUBILACIÓN POR GÉNERO

AMÉRICA					
Argentina	Sí	El Salvador	Sí	Paraguay	Sí
Bolivia	Sí	EE.UU. California	No	Perú	Sí
Brasil	Sí	EE.UU. Carolina del N.	-	Puerto Rico	No
Chile	No	Guatemala	-	Rep. Dominicana	No
Colombia	No	Honduras	No	Uruguay	Sí
Costa Rica	No	México	No	Venezuela	Sí
Cuba	Sí	Nicaragua	No		
Ecuador	No	Panamá	No		
EUROPA					
Alemania	No	Finlandia	No	Malta	Sí
Austria	Sí	Francia	No	Noruega	No
Bélgica, Francófona	No	Grecia	No	Países Bajos	No
Bélgica, Flamenca	No	Hungría	Sí	Polonia	Sí
Bélgica, Valona	No	Irlanda	No	Portugal	Sí
Chipre	No	Islandia	No	Reino U., I/G/IN*	No
Dinamarca	No	Italia	No	Reino U., Escocia	No
Eslovaquia	Sí	Letonia (Latvia)	Sí	República Checa	Sí
Eslovenia	Sí	Liechtenstein	No	Rumania	Sí
Estonia	Sí	Lituania	Sí	Suecia	No
España	No	Luxemburgo	No		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Tabla Nº 11
EDAD OFICIAL DE RETIRO

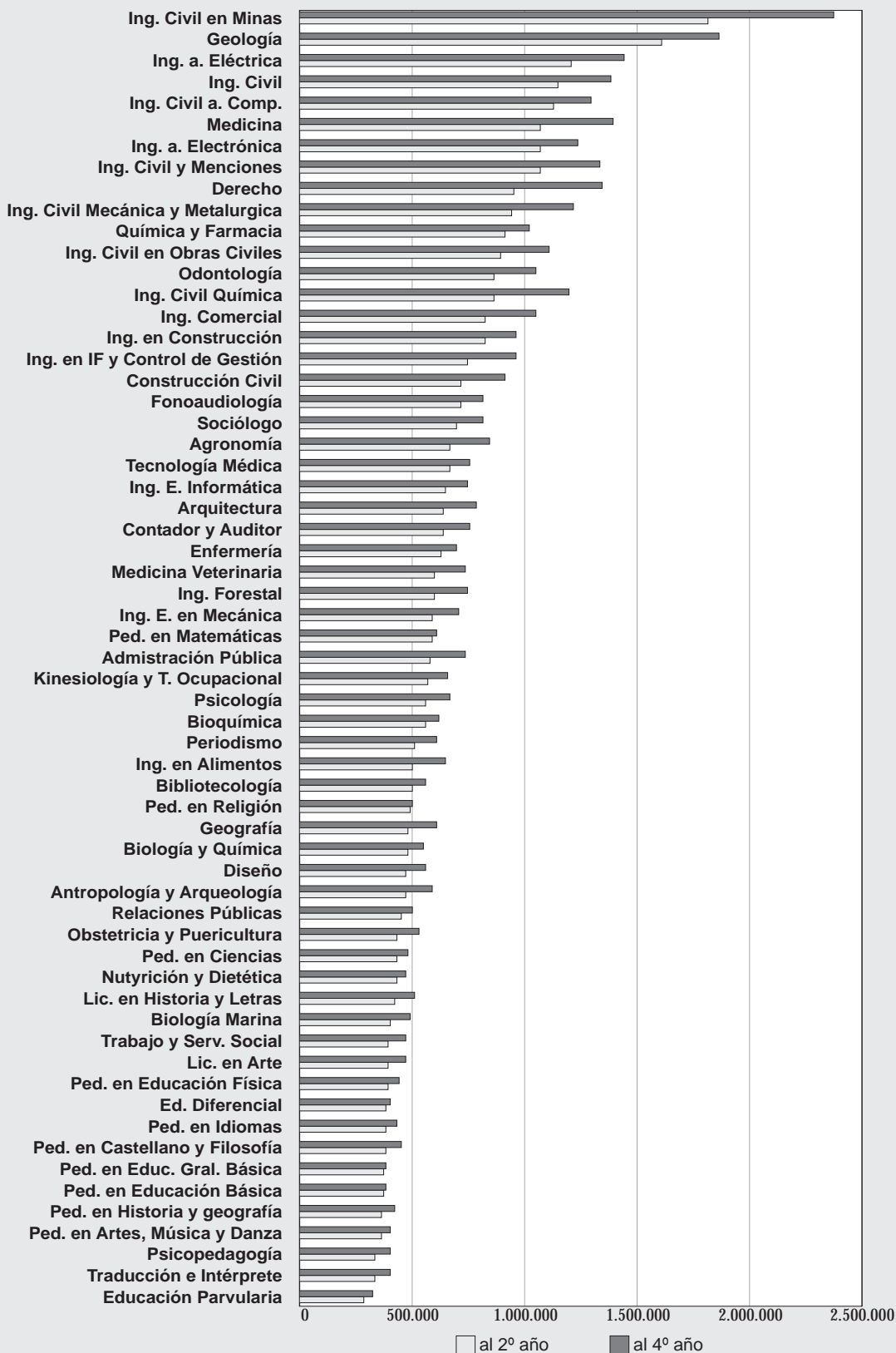
AMÉRICA					
Argentina	60/65	El Salvador	55/60	Paraguay	-
Bolivia	55/60	EE.UU. California	50-55	Perú	65
Brasil	50/55	EE.UU. Carolina del N.	-	Puerto Rico	50
Chile	60	Guatemala	-	Rep. Dominicana	55-60
Colombia	55	Honduras	55	Uruguay	55/60
Costa Rica	-	México	55	Venezuela	55/60
Cuba	55/60	Nicaragua	55		
Ecuador	55	Panamá	57/62		
EUROPA					
Alemania	65	Finlandia	65	Malta	61
Austria	65	Francia	60	Noruega	70
Bélgica, Francófona	65	Grecia	60	Países Bajos	65
Bélgica, Flamenca	65	Hungría	62	Polonia	60/65
Bélgica, Valona	65	Irlanda	65	Portugal	65/70
Chipre	60	Islandia	65	Reino U., I/G/IN*	65
Dinamarca	67	Italia	65	Reino U., Escocia	65
Eslovaquia	56/58	Letonia (Latvia)	60/65	República Checa	59/61
Eslovenia	57/60	Liechtenstein	64	Rumania	57/63
Estonia	58/63	Lituania	57/61	Suecia	65
España	65	Luxemburgo	65		

* Inglaterra/Gales/Irlanda del Norte

Tablas extraídas de estudio Coordinado por Javier Murillo "Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente", Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa, Orealc / Unesco, Santiago. Junio 2006.

Javier Murillo et als,

Ingreso Mensual para Carreras de Pedagogía y otras Universitarias (2005, al 2º y 4º año de titulación, en pesos 2007)



Fuente: Futuro Laboral

Extraído de Juan Pablo Valenzuela et als, "Remuneraciones de los docentes en Chile: resolviendo una aparente paradoja", Serie: Documentos de Orientación para Políticas Públicas, Centro de Investigación Avanzada en Educación (CEIAE), abril 2010

MESA DE TRABAJO PARA CARRERA DOCENTE MINISTERIO DE EDUCACIÓN / COLEGIO DE PROFESORES

Síntesis de los avances en la discusión

Integrantes de la Comisión:

Colegio de Profesores:

Olimpia Riveros, Verónica Monsalve, Darío Vásquez, Osvaldo Verdugo, Alejandro Silva, Guillermo Scherping, Roberto Morales, Pedro Aravena

Ministerio de Educación:

Carlos Eugenio Beca, Rodolfo Bonifaz, Jaime Veas, Xavier Vanni, Paulina Peña

22 de diciembre 2008

ANTECEDENTES

El trabajo de la Comisión bi-partita Ministerio de Educación- Colegio de Profesores se enmarca en la voluntad de la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, así como en la aspiración que el Colegio de Profesores ha venido formulando, de que los profesores y profesoras de Chile cuenten con una Carrera Profesional Docente¹.

Ambas partes coinciden en valorar la importancia de construir una carrera profesional docente como uno de los factores decisivos para la calidad y equidad educativa buscada por ambas instituciones.

La construcción de una Carrera Profesional Docente consensuada, se enmarca en la búsqueda del Colegio de Profesores y el Mineduc, de entregar a los docentes de nuestro país un marco explícito, conocido y motivador con el cual puedan desarrollarse profesional y personalmente, mejorar las condiciones para el ejercicio de la docencia y aportar de mejor manera a los objetivos buscados por el sistema educativo chileno, a saber, asegurar una educación integral de calidad para todas y todos, y a lo largo de toda la trayectoria escolar.

Se ha convenido en desarrollar una discusión abierta donde se representan visiones institucionales que deberán ser ratificadas por las autoridades de ambas entidades. Se advierte también la necesidad de vincular los acuerdos que se logren, con la discusión que se desarrolla acerca de los cambios necesarios en la

Formación Inicial Docente.

La Comisión ha contado con el aporte de un número importante de profesionales y dirigentes gremiales de ambas partes sesionando periódicamente desde el 10 de abril de 2008 a la fecha, contabilizándose más de quince jornadas de intercambio. Para conocer visiones sobre aspectos relacionados, la Comisión ha invitado a Abelardo Castro, Presidente del Consejo de Decanos, para referirse a la carrera académica, y Beatrice Avalos, académica, para informar sobre la experiencia internacional sobre inducción para profesores principiantes. De la misma manera se han tenido como referencias, los aportes que sobre la materia han hecho la Comisión Nacional de Formación Docente y el Consejo Asesor Presidencial para la Calidad de la Educación.

Esta propuesta incorpora y reconoce el trabajo colectivo realizado en la escuela, liceo o unidad educativa, teniendo presente su fundamental importancia para el desarrollo de la comunidad escolar. Esta propuesta se construye sobre la base del respeto de los beneficios adquiridos por los profesores y profesoras de Chile durante largos años de trabajo gremial.

El presente informe da cuenta de los avances logrados por esta Comisión, considerando que aún existen aspectos importantes por definir, en los cuales seguirán trabajando las partes.

1) Propósitos de la Carrera Docente

Finalidad de la carrera docente:

La construcción de la Carrera Profesional Docente es una necesidad de la educación chilena, su principal finalidad será contar con los profesores y profesoras que Chile necesita para garantizar una educación de calidad a toda la población. Su carácter formativo

será un aporte significativo a la calidad integral del sistema educativo chileno, así como al desarrollo profesional y personal de todos los y las docentes en ejercicio en el sistema escolar.

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 los contextos en que se desarrollan los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Promover la permanencia en el sistema escolar de los profesores con más y mejores capacidades para la enseñanza.
- Atraer a estudiantes con vocación y capacidades para la docencia.
- Reconocer y valorar las responsabilidades docentes en la escuela y el liceo.
- Reconocer y asegurar el derecho a oportunidades de desarrollo profesional, perfeccionamiento y formación continua de calidad.
- Reconocer los distintos méritos y motivaciones profesionales de los docentes para promover que continúen en el aula.

2) Modalidad de Ingreso y Cobertura

A la Carrera Profesional Docente ingresarán los y las docentes que estén en posesión del título profesional válido para la Bonificación de Reconocimiento Profesional², y que hayan ganado un concurso para ser contratados en un cargo titular o contrato indefinido, contrata o plazo fijo. El Colegio de Profesores plantea su preocupación por la situación de profesores que, en posesión del título, no cumplen con los requisitos para acceder a la BRP. La Comisión se plantea profundizar en el tema.

Se entiende la Carrera Docente centrada en el desarrollo profesional de los y las docentes de aula, considerando los diversos contextos educativos, y motivará a las y los buenos docentes

a permanecer en ella y en sus respectivas comunidades educativas. No obstante establecerá mecanismos de movilidad y apoyo para aquel docente que desee desarrollarse en otros cargos establecidos en la función docente.

La Carrera Profesional Docente está planteada entendiéndose que debe ser considerada como una carrera universal, aplicable para todos y todas las docentes del país. Conocemos las dificultades jurídicas, administrativas y financieras que esto puede significar, pero también sabemos las expectativas de la nación, que las niñas, niños y jóvenes cuenten con una educación de calidad y entendamos que esta Carrera puede ser un factor determinante para lograr dicho objetivo.

3) Relaciones Contractuales y Concursos

Se estima conveniente diferenciar las condiciones contractuales (para el ingreso y para el egreso) de las definiciones sobre la carrera profesional docente. Para los efectos de lo primero existe una normativa vigente cuyas disposiciones pueden

discutirse en otras instancias pero que no forman parte de la estructura de la carrera³.

Como parte de esta Carrera se establecerá un nuevo reglamento nacional de concursos para

1.- Protocolos de acuerdo de últimas negociaciones Mineduc-Colegio de Profesores 2003 y 2006.

2.- En el caso de profesionales que tengan títulos no docentes, podrán ingresar a la carrera si acreditan el 100% de la BRP.

3.- El Colegio de Profesores manifiesta preocupación por la necesidad de revisar y reponderar la existencia del 20% de horas a contrata, como también definir claramente la titularidad de las horas.

docentes a contrata o titulares, en donde se definan procesos de reclutamiento amplios e informados a nivel nacional, de ejecución local, que entre otros aspectos consideren:

- Los docentes egresados a partir del año 2015, deberán estar en posesión de un título expedido por una carrera acreditada⁴.
- El concurso será de antecedentes y/o de oposición, considerará el perfil del cargo (descripción), pruebas y entrevistas, entre otros requisitos.

- Entre otros criterios se considerará: i) resultados de la evaluación del desempeño; ii) conocimientos y competencias disciplinares y pedagógicas acreditadas⁵ y iii) experiencia profesional.
- Los concursos deberán ser difundidos a lo menos, en uno de los diarios de mayor circulación nacional, así como en la página web del MINEDUC, del establecimiento y del sostenedor con una anticipación no inferior a 30 días.

4) Apoyo a la inserción de profesores principiantes

La Carrera Profesional Docente contará con el apoyo complementario de una política nacional de Inducción de profesores a su primera experiencia docente, contribuyendo a su mejor inserción profesional en la cultura de la comunidad escolar respectiva. El Colegio valora el apoyo profesional que la inducción brindaría al profesor principiante y la Comisión concuerda en que no debe ser requisito de ingreso ni un tramo de la Carrera misma.

La Inducción se define como una responsabilidad del MINEDUC, a través del CPEIP, y constituirá un derecho para los docentes principiantes al inicio

de su Carrera Profesional. Al respecto se converge en los siguientes puntos:

- La inducción no tiene por objetivo compensar carencias de la formación inicial, sino que ayudar al nuevo docente a adaptarse a culturas y contextos escolares específicos que son por naturaleza complejos.
- Pueden existir variadas modalidades de realizar la Inducción, si bien fundamentalmente se realizará a través de mentores formados.
- Se valora el impacto que la inducción produce en el conjunto de la cultura escolar al ser un espacio de reflexión pedagógica.

5) Estructura de la Carrera

Se considera que junto con la implementación de la carrera, se debe avanzar hacia una ponderación distinta del tiempo lectivo y no lectivo de los y las docentes, para lo que se propone avanzar gradualmente hacia una relación 60%-40%⁶. El avance hacia esta proporción es necesario para posibilitar una adecuada dedicación de tiempo de los docentes a labores de planificación y desarrollo curricular, investigación y reflexión pedagógica, seguimiento del aprendizaje de sus alumnos, desarrollo profesional continuo, reuniones con padres y apoderados, preparación de informes y registros, entre otras actividades. Para este propósito, es necesario lograr al mismo tiempo, una mejor gestión en el uso efectivo de estos tiempos en función de los aprendizajes.

coincido en las siguientes consideraciones generales:

- Se trata de una carrera escalar basada en el mérito y responsabilidades profesionales, que contempla las dimensiones formativa, profesional y remuneracional, que considera la posibilidad de alcanzar los tramos superiores desde los 10 años de experiencia, dependiendo del nivel de desarrollo profesional logrado.
- Una carrera integradora, asumiendo lo existente y reordenándolo conforme a los desafíos nacionales en materia educacional.
- La trayectoria profesional se construye y se proyecta en el trabajo en el aula y en la comunidad escolar.

Respecto a la **estructura** de la carrera, se ha

La propuesta supone considerar diferentes tramos

4.- La Comisión concuerda en promover que se legisle sobre el cierre de carreras de Pedagogía no acreditadas.
5.- Los representantes del Ministerio consideran que para estos efectos los docentes recién titulados pueden presentar los resultados de las Pruebas de evaluación diagnóstica rendida al término de sus carreras.
6.- De acuerdo al informe Education at a Glance (2004) la proporción de horas lectivas en Chile es más alta que en la mayoría de los países de la OECD, tanto en la educación primaria como en la secundaria.

o niveles a los que se accede cumpliendo ciertos requisitos de años de servicio y los siguientes criterios que permitirían progresar en la Carrera:

- Desempeño profesional, debidamente evaluado;
- Conocimientos disciplinarios y pedagógicos;
- Post-gradados acreditados y pertinentes;
- Responsabilidades profesionales a nivel institucional;

Las responsabilidades profesionales incluyen la diversidad de roles que ejercen los docentes tales como participación en actividades de apoyo a la inserción a la enseñanza (Inducción), docencia de aula, jefatura de cursos, asesorías, coordinación de departamentos, tareas técnico-pedagógicas e investigación, entre otras. Se incluye en esta categoría los esfuerzos que realizan los docentes por una trayectoria de desarrollo profesional continuo consistente con sus tareas.

La carrera considerará oportunidades de desarrollo profesional, perfeccionamiento y formación continua con financiamiento público, de calidad certificada y pertinente con las capacidades y exigencias de la carrera en sus distintas etapas y las que requiera el sistema escolar en sus distintos contextos.

La estructura de la carrera considera la existencia de incentivos remuneracionales y no remuneracionales.

Las remuneraciones deben vincularse a los distintos tramos de la Carrera Profesional, considerando los años de experiencia. Las remuneraciones deben

ser crecientemente más atractivas para lograr captar mejores postulantes para la docencia y facilitar la permanencia de docentes de desempeños más destacados, especialmente en áreas disciplinarias o geográficas donde exista escasez de docentes. Una carrera que promueve niveles superiores de desempeño profesional debe considerar remuneraciones acordes con dicho propósito y, en su progresión, superiores a las actuales.

Deberán considerarse incentivos especiales para profesores de alto desempeño que presten servicio en establecimientos con alumnado de mayor vulnerabilidad.

A juicio de los representantes del MINEDUC, considerando que se ofrecerán oportunidades de formación continua de calidad con financiamiento público, la que será reconocida al interior de las responsabilidades indicadas en los criterios de los avances en los tramos, la asignación de perfeccionamiento no debiera mantenerse como tal para los docentes que ingresan a la carrera, pues los aprendizajes alcanzados mediante la formación continua se expresarían en mejores desempeños, es decir, en el criterio principal de progreso en la carrera.

A modo de comprensión de los aspectos propuestos - carrera escalar basada en el mérito y responsabilidades profesionales, que contempla las dimensiones formativa, profesional y remuneracional - se ha elaborado el siguiente esquema tentativo de estructura de tramos de la carrera (borrador en discusión):

Esquema tentativo de tramos propuestos

Tramos	Tiempo mínimo para acceder al tramo	Criterios o factores	Apoyos (Formación Continua)	Responsabilidades y reconocimientos	Remuneración e incentivos (pendiente)
5. Desarrollo Experto	10	- Desempeño - Post-gradados - Responsabilidades profesionales	Desarrollo profesional avanzado. Formación contextualizada y basada en resultado de evaluación	Docencia de aula - Mentorías-(RMM) - Asesorías	
4. Desarrollo Superior	10	- Desempeño - Post-gradados - Responsabilidades profesionales	Desarrollo profesional avanzado. Formación contextualizada y basada en resultado de evaluación	- Docencia de aula - Mentorías-(RMM) - Asesorías (tiempo adicional según responsabilidad profesional)	
3. Desarrollo Medio	10	- Desempeño - Post-gradados - Responsabilidades profesionales	Desarrollo profesional avanzado. Formación contextualizada y basada en resultado de evaluación	- Docencia de aula - Jefaturas de cursos - Mentorías (RMM) - Asesorías (tiempo adicional según responsabilidad profesional)	
2. Desarrollo Temprano	6	- Desempeño - Conocimientos Curriculares - Actividades, roles profesionales	Formación contextualizada y basada en resultado de evaluación	- Docencia de aula - Jefatura de curso	
1. Desarrollo Inicial	2	- Desempeño según evaluación - Conocimientos curriculares - Actividades y roles profesionales.	Formación contextualizada y basada en resultados de evaluación	- Docencia de aula	
Ingreso	Título/ 0 a 2 años	Título/ contrato	Inducción	- Docencia de aula - Consolidación aprendizajes (tiempo: menos horas lectivas)	

A juicio del Colegio de Profesores, la experiencia debiera considerarse en cada uno de los tramos como un factor.

Se deja constancia que la Comisión no ha alcanzado a discutir la ponderación de cada factor.

6) Situación de docentes directivos

Entendemos por docentes directivos a quienes ejercen funciones directivas y técnico-pedagógicas.

Se plantea que para docentes que accedan a labores directivas, la carrera tendrá una variante al interior de ella. Debería haber un mecanismo de tránsito entre labores directivas y docentes, de tal manera que no se generen lagunas en la Carrera. Especialmente si se le pide al director que sea un líder pedagógico, cuya gestión contribuya al aprendizaje en el aula. Considerar que habrá directivos que se especialicen en esta función y es legítimo que deseen seguir en esa labor profesional, pues se ha invertido en formación especializada y tienen habilidades para el cargo. La idea es que no se convierta en la meta máxima.

Los directivos debieran realizar algunas horas de

clases y privilegiar el trabajo con su equipo docente.

El liderazgo directivo tiene un impacto significativo sobre la calidad del proceso escolar y el aprendizaje de los alumnos, y es aun más significativo en las escuelas con bajos resultados, sólo lo superan dos factores: la calidad del currículum y el proceso pedagógico.

Al igual que en el caso de los docentes de aula, los directivos deberán tener una remuneración acorde a su responsabilidad, considerando el nivel de vulnerabilidad y el tamaño del establecimiento.

Se propone que todos los cargos directivos sean por periodos fijos de 5 años renovables, no sólo el de directores como en la actualidad.

7) Mecanismos de transición

Los profesores que ingresen al sistema estarán obligados a ingresar a la Carrera Docente. Los profesores en ejercicio se traspasarán en un plazo determinado a la carrera, lo que no podrá significar una disminución de sus ingresos actuales. No

obstante, se dejará abierta una opción de permanencia en el sistema actual a los docentes que se encuentran en las últimas etapas de su trayectoria.

Santiago, 22 de Diciembre de 2008.

www.colegiodeprofesores.cl