

Para Fortalecer la Profesión Docente

El Ministro de Educación convocó a un panel de expertos para recoger propuestas para avanzar en la calidad de la educación chilena. Uno de los puntos clave de este grupo de trabajo, que entregó hace unos días un amplio paquete de medidas, fue buscar fórmulas para fortalecer la profesión docente. Hoy, el Estatuto Docente que está vigente, no permite poner los incentivos adecuados para mejorar la calidad de los profesores en Chile.

El diagnóstico sobre el nivel de la educación escolar chilena es claro. Los resultados de las pruebas SIMCE son concluyentes y demuestran, además, que la educación está perpetuando las desigualdades porque la brecha entre los alumnos de escasos recursos y aquellos de sectores más acomodados aumenta con el tiempo (ver Cuadro Nº 1).

Por otra parte, hay abundante evidencia que demuestra que los docentes son un factor decisivo a la hora de determinar el rendimiento de los alumnos.

Con respecto a la importancia que tienen los profesores para influir en los logros educativos, Rivkin, Hanushek y Kain (2005)ⁱ refuerzan la idea de que la efectividad de los profesores tiene fuertes consecuencias en los logros de los estudiantes al demostrar que mejorar la calidad de los docentes es mucho más eficiente que medidas alternativas como reducir el número de alumnos por clase.

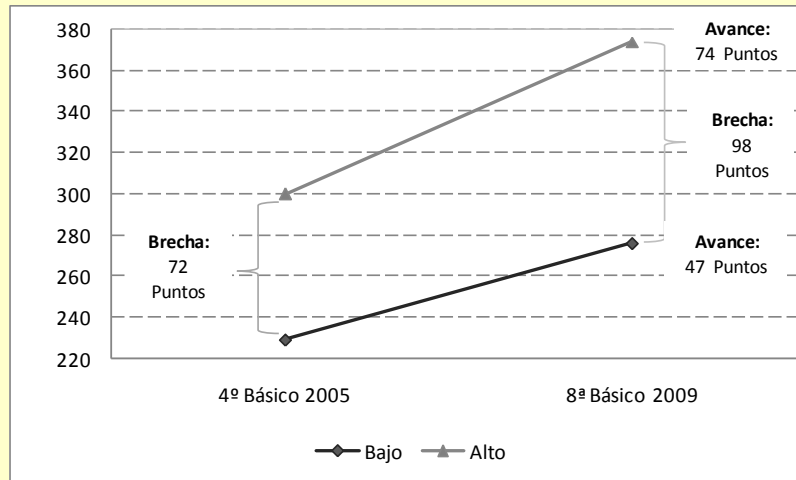
Sander y River (1996)ⁱⁱ muestran que el efecto que tienen los profesores sobre los logros de los estudiantes son acumulativos. En su experimento se evalúan a estudiantes con características de aprendizajes similares. Luego, se muestra que cuando a los alumnos les asignan un profesor con niveles de efectividad distintos, los resultados en ellos divergen.

En esta edición:

[Para Fortalecer la Profesión Docente](#)

[Medidas Legislativas contra la Delincuencia: Un Primer Paso Muy Necesario](#)

Cuadro Nº 1
Brecha de Puntajes según Nivel Socio Económico

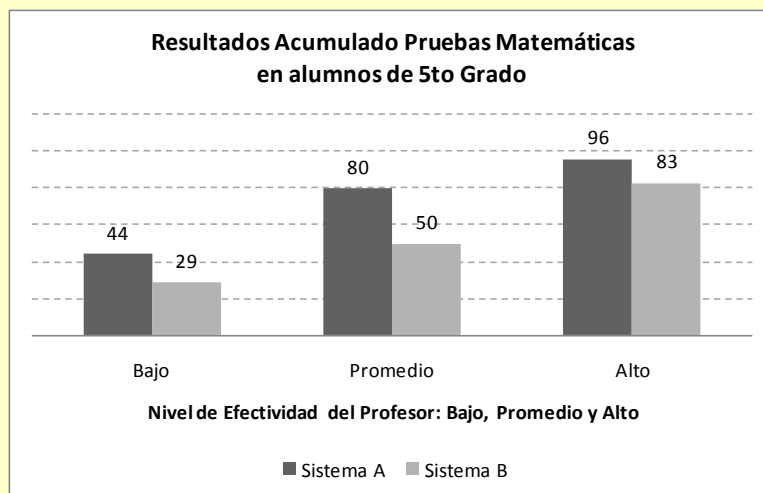


Fuente: Prueba de Estudios Matemática Nacional, SIMCE 2010.

Este experimento fue realizado a dos sistemas educativos, A y B. Luego, se clasificaron los profesores en tres grupos de efectividad: baja, promedio y alta.

En el Cuadro Nº 2 se observa que la diferencia entre el logro acumulado de un profesor con educación alta contra uno con educación baja equivale a más de cincuenta puntos en cualquiera de los dos sistemas educativosⁱⁱⁱ.

Cuadro Nº 2
Efectos Acumulativos como Consecuencias de la Efectividad de los Profesores



Fuente: Sander y River (1996).

Esa es la razón por la que una de las primeras acciones del ministro de Educación, Joaquín Lavín, fue nombrar a un grupo de expertos que propusieran un conjunto de medidas destinadas a mejorar la docencia en nuestro país. A fines de la semana pasada, el panel de expertos para una educación de calidad le entregó al ministro un Informe con propuestas para fortalecer la profesión docente en el sistema escolar chileno.

El ministro y el Presidente Piñera deberán escoger entre estas propuestas y elaborar su propio proyecto de ley para presentar al Congreso.

La composición del panel, integrado por expertos entre los que se cuentan varios ex ministros de Educación de los gobiernos de la Concertación, así como también de personas que adhirieron a la candidatura de Sebastián Piñera (entre ellas el propio coordinador Harald Beyer) adelantaba un conjunto de propuestas con énfasis distintos, aunque siempre dirigidas al objetivo de lograr una educación de calidad.

Formación de los Docentes

Eran varias las opciones que tenía el grupo de expertos. Una de ellas es si las propuestas se iban a dirigir a mejorar la calidad de los profesores que actualmente se desempeñan en el sistema escolar chileno o si, por el contrario, el énfasis iba a estar en la formación de los futuros docentes, que en unos años más se integrarían a las escuelas.

Otra decisión a tomar era si las medidas destinadas a mejorar la calidad de los profesores se centrarían en establecer una serie de barreras a la entrada de alumnos a carreras relacionadas con la educación, exigiendo puntajes mínimos para la entrada a carreras de pedagogía, exámenes de habilitación y otras de ese tipo. O bien, si se dejaría a los sostenedores educacionales y directores de escuela la tarea de evaluar y remunerar a los profesores mediante sistemas de incentivos que premiaran a los mejores.

En general, el panel optó por incluir en sus recomendaciones una gama amplia de medidas, de modo de recoger las distintas sensibilidades. Es probable que un subconjunto de estas medidas sea suficiente para lograr el objetivo, pero el Informe privilegió la inclusión de distintas visiones.

En el tema de la formación de los docentes, se incluyeron varias propuestas que aumentan las exigencias, como perfeccionar el proceso de acreditación de las carreras de pedagogía, realizar un examen de habilitación similar al que permite ejercer la medicina, y exigir un puntaje meta de 550 puntos (o 30% de mejores puntajes en las pruebas de

selección universitaria) como corte para entrar a las carreras de pedagogía.

Para justificar estas medidas, el panel constata que el promedio de años de acreditación de las carreras de pedagogía es inferior a otras carreras. Señala que sin las competencias suficientes difícilmente el docente podrá rendir bien en el aula, por lo que una prueba podría ayudar a filtrar a aquellos que no tienen competencias y que la última prueba INICIA indicó que los futuros profesores provienen del 50% de inferiores rendimientos en la PSU.

No obstante, otras medidas establecen incentivos, como una beca para atraer a jóvenes de mayores habilidades que cubra la totalidad del arancel de referencia de la carrera de pedagogía para los alumnos de más de 600 puntos en la PSU; apoyo adicional a alumnos de más de 700 puntos o aquellos que opten por especialidades con más escasez de buenos docentes (como matemáticas, física, inglés o química).

El fundamento de estas medidas, como lo hemos señalado antes, es que los docentes son claves en el desarrollo de una escuela efectiva y en los avances de aprendizaje de los alumnos, pero las políticas tradicionales no aseguran que esos profesores sean atraídos por la profesión docente. Se trata entonces de asegurar la presencia de buenos profesores en la sala de clases.

La Carrera Docente

La existencia de una carrera docente ha sido siempre una aspiración de los profesores. Sin embargo, la forma en que se estructure una carrera docente es fundamental, porque si bien hay consenso en que la existencia de incentivos y un horizonte de largo plazo son positivos para el objetivo de prestigiar la profesión docente y atraer a buenos profesionales, la tendencia en muchos países, incluyendo el nuestro con el Estatuto Docente actual, es rigidizar la carrera optando por la uniformidad y privilegiando exclusivamente criterios como la antigüedad.

En esta materia, el panel optó por un esquema mixto. Por una parte, éste establece un perfil básico de carrera docente para aquellos profesores destacados apuntando a prestigiar la profesión, y por otra, da mayor libertad a los directores de escuelas y sostenedores en la fijación de las condiciones del resto de los profesores, de manera de poner los incentivos de manera correcta.

En ese sentido, se sugieren medidas que mejoran significativamente las remuneraciones de los directores de escuela, y que validan un sistema de

contratación de directores que involucre la aceptación de un convenio de desempeño que establecerá metas para los próximos años. Sugieren mayor flexibilidad en el nombramiento de los directivos y en los convenios de desempeño. Se facilita asimismo la salida de los directores mal evaluados. Adicionalmente, lo que es muy importante para hacer posible la mejora en la calidad de la docencia, se otorga un rol activo a los directores en el manejo de los recursos humanos, haciéndolos participar en la selección, evaluación, definición de remuneraciones e incluso desvinculación de los profesores, limitándolos en este último caso a un 5% de los docentes.

Se reemplazaría así la rigidez del actual Estatuto Docente, manteniendo elementos como el sistema nacional de evaluación de desempeño y la asignación de excelencia pedagógica. El fundamento es que es indispensable el reconocimiento del mérito y las medidas reconocen la importancia que juegan los directores en el proceso educativo.

Corresponderá ahora al Ministro de Educación y al Gobierno proponer al Congreso los cambios necesarios a la institucionalidad vigente para hacer realidad el objetivo de mejorar la calidad de los profesores en nuestro sistema escolar y el prestigio y atractivo de la profesión, pasos indispensables para mejorar a su vez la calidad de la educación. Siendo esta una tarea que involucra a todo el país, cabe esperar que los distintos actores involucrados estén a la altura de su responsabilidad.

ⁱ Rivkin, Hanushek y Kain (2005). "Teachers, School, and Academic Achievement". *Econometrica*, Vol. 73, No. 2, 417–458

ⁱⁱ Sande y River. (1996). "Cumulative and Residual Effect of Teacher on Future Student Academic Achievement". University of Tennessee. USA.

ⁱⁱⁱ La escala de notas tiene un rango de 0 a 800 puntos.