



# Análisis de Ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente

17/05/2016

# Agenda

## *Temáticas que analizaremos*

- I. Aspectos generales
- II. Acompañamiento Local
- III. Formación en servicio
- IV. Condiciones laborales
- V. Educación Técnico Profesional

# ¿Qué es Elige Educar?



## IMPULSAMOS

Políticas públicas e institucionales que mejoren las condiciones de enseñanza de los profesores y su formación, capaces de atraer y retener a profesores talentosos y motivados en las salas de clases.



## TRABAJAMOS

Para crear, a través de diversas herramientas, una cultura de respeto y valoración hacia el rol de los educadores y su labor.



## ATRAEMOS

Y orientamos a jóvenes con talento y vocación por la enseñanza hacia el estudio de una carrera de educación, invitándolos a ser parte de la profesión más estratégica y transformadora para el futuro de Chile.

*Trabajamos día a día para todos los estudiantes cuenten con grandes profesores.*

# Comentarios generales a la ley

La ley de carrera docente es extensiva pero de baja intensidad debido a:

- a) El ajuste presupuestario
- b) Presiones gremiales

Dicha baja intensidad se ve reflejada en:

- a) Entrada tardía de profesores no municipales
- b) Niveles de sueldos (a través de la proporcionalidad de la ATDP a los bienios)
- c) Tiempos de causales de salidas

**Ley de carrera docente sigue mezclando desconfianza en el sistema dado que hay elementos que podrían transformarse en exceso de accountability.**

# I. Aspectos Generales

- 1. Ámbito de aplicación y gradualidad de entrada*
- 2. Futuros profesores*

# 1. *Ámbito de aplicación y gradualidad de entrada*



## **Elemento Positivo**

- Carrera docente Universal
- No afecta naturaleza jurídico-laboral de la contratación de profesores

## **Elemento Negativo**

- Ingreso tardío de colegios particulares subvencionados
- Ingreso tardío de Jardines infantiles y salas cunas con financiamiento público

Establecimientos Municipales

→ 2017

Establecimientos Particulares Subvencionados  
y administración delegada

→ 2018 a 2025

Jardines infantiles y salas cunas

→ 2020 a 2025

## 2. *Futuros profesores*



### Elemento Positivo

- Acreditación efectivamente obligatoria para universidad, carrera y programa para impartir pedagogía
- Obligatoriedad de rendir evaluaciones diagnósticas al inicio y fin de carrera para acreditación (estas serán formativas para los alumnos y orientadoras para las instituciones)
- Adecuación contextual para Planes de Formación Pedagógica
- Criterios y orientaciones para ley de acreditación de pedagogías:
  - **Aumento gradual de requisitos para el ingreso a las pedagogías**
  - Procesos formativos coherentes con perfil de egreso
  - Convenios con colegios: prácticas e investigación
  - Programas orientados a mejoras de resultados de **evaluaciones diagnósticas**

## II. Acompañamiento Local

1. *Inducción*
2. *Acompañamiento continuo*



## 1. Inducción

### Elementos Positivos

- Establece un sistema universal de inducción
- Sentido de comunidad educativa: autonomía en el proceso de diseño según ordenamiento de colegios establecidos por la Agencia de Calidad
- Territorialidad del mentor: mismo colegio, asignatura y nivel educativo

### Elementos a mejorar

- ¿Cómo un director de colegio de nivel medio para abajo, catalogado por la agencia, maneja el proceso de inducción?
- Tope de horas de contrato (38 hrs) a docente principiante para acceder a inducción.
- Entre 4 y 6 horas semanales de inducción: ¿oportunidad o agobio?

## *2. Acompañamiento continuo*

### **Elementos Positivos**

- Se crea un sistema que acompaña al profesor durante toda su vida profesional orientado a instalar capacidades en las comunidades.
- Acompañamiento para docentes principiantes y con experiencia; Inducción.
- Rol activo de la comunidad educativa en dichos procesos.
- Posibilidad de articulación con otras comunidades educativas.
- Coordinación con los PME y financiamiento SEP.
- Rol de la Agencia de Calidad de la Educación de evaluar estos procesos.
- Registro público de docentes principiantes y mentores.

# III. Formación en Servicio

# Elementos Positivos

## *Derechos, deberes y responsabilidades*



- Se consagra como derecho el acceso gratuito a la formación en servicio y se terminan restricciones para ejercerlo.
- Se entregan deberes y herramientas para que sostenedores y equipos directivos apoyen la formación continua y generen sus propios planes.
- Se amplían los objetivos de la formación en servicio, agregando contextualización cultural y territorial, prácticas colaborativas, competencias para la educación inclusiva pedagógica y disciplinar.

# Elementos Positivos

## *Derechos, deberes y responsabilidades*



- Se agrega el concepto de responsabilidad individual del profesor en su propia formación.
- Se promueve el trabajo colaborativo para la formación continua desde rol de los profesores Experto I y Experto II, instalando capacidades en las comunidades.
- Priorización de formación continua para profesores de contextos vulnerables y quienes trabajen con estudiantes con necesidades educativas especiales.

# Elementos a mejorar



## *Derechos, deberes y responsabilidades*

- Cómo medir el impacto de la formación en servicio: desarrollo profesional docente debiese traducirse en oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.
- Cómo repercute esta formación en el portafolio enriquecido: colaboración entre pares.
- Instancias para la instalación de capacidades en las comunidades; ¿con qué herramientas cuenta un director para lograrlo?

# IV. Condiciones Laborales

## 1. Remuneraciones y estructura de costo

### Elementos Positivos

- Sueldo inicial alcanza el promedio de otras profesiones, subiendo en un 30%.
- Se disminuye la cantidad de asignaciones (a 13 municipales, a 6 universales).
- Se permiten asignaciones locales.
- Se aumenta sueldo inicial promedio en casi un 50% (principalmente debido al aumento basal del BRP).
- Se crea una asignación universal relacionada con desarrollo profesional.
- Se realizan mayores reconocimientos salariales en sectores de complejidad social.
- Ajuste IPC automático de la RTM.



## *1. Remuneraciones y estructura de costo*

### **Elementos Negativos**

- Asignación de tramo es proporcional a los bienes.
- Asignación de Experiencia es solo para el mundo municipal.
- Origen del financiamiento de las asignaciones (subvención normal o financiamiento directo) crea problemas a la estructura de financiamiento dentro de colegios, ya que éstos se hacen cargo directamente de algunas.

## 2. Aumento y definición de Horas No Lectivas (HNL)



### Elementos Positivos

- Se aumentó la proporción en 10 puntos porcentuales (llegando a 65:35)
- Se establecieron mecanismos para asegurar un buen uso
  - Rol de la Superintendencia y la Agencia de Calidad
  - Aplicación de HNL en bloques
- Protección de HNL para tareas pedagógicas (40% de las HNL)
- Mayor proporción de HNL (60:40) para contexto de alta complejidad social

## *2. Aumento y definición de Horas no lectivas (HNL)*



### **Elementos Negativos**

- Ley compromete alcanzar Horas no lectivas en proporción ideal (60:40) bajo condiciones macroeconómicas casi imposibles de cumplir.
- Definición de HNL todavía se ve condicionada a un reglamento y no asegura plenamente uso pedagógico.

# V. Educación Técnico Profesional

# Elementos Positivos

## *Educación Técnico Profesional*



- CPEIP deberá presentar antes del inicio del año escolar 2017 el instrumento para el reconocimiento profesional para los docentes de especialidad Técnico Profesional.

## Elementos a mejorar

- Hay un vacío de cómo definir el uso de HNL para estos docentes, formación en servicio y apoyo que puede dar el sector productivo a los profesores para la actualización de procesos.

