



CAMPAÑA “PARA UNA NUEVA EDUCACIÓN: DIGNIFICAR AL CARRERA DOCENTE”.
ASPECTOS FUNDAMENTALES DE UNA NUEVA CARRERA DOCENTE.

FORMACIÓN INICIAL, INGRESO A LA CARRERA Y SISTEMAS DE APOYO.

PROPUESTAS MÍNIMAS

- La admisión de los estudiantes de pedagogía debe basarse en criterios combinados, tales como: piso mínimo de rendimiento en educación media (no ranking) y entrevista (para evaluar habilidades básicas, disposiciones vocacionales y talentos específicos cuando esto se requiera).
- La formación inicial docente debe ser impartida exclusivamente en universidades estatales o en universidades privadas de carácter público (que no lucren, regidas por mecanismos democráticos triestamentales, se sometan a regulaciones que garanticen vinculación con el interés regional y nacional, que desarrollen la disciplina, y realicen investigación educativa).
- Los planes de formación (mallas) deben reformularse, para ser consistentes y adecuados a los saberes pedagógico-disciplinarios contemporáneos y a las necesidades educativas de un sistema inclusivo y basado en un enfoque de formación integral, activo y crítico-dialógico, que potencie las capacidades de investigación y reflexión de los estudiantes. Para que esta formación sea posible se debe incorporar y/o potenciar el estudio de disciplinas como la legislación laboral docente, la historia de la educación, las políticas educativas y la filosofía de la educación.
- Se debe amplificar el rol co-formador de las escuelas, con programas específicos de fortalecimiento a la labor de apoyo a estudiantes en práctica, basados en una estrecha colaboración entre universidades, escuelas y liceos públicos.
- El ingreso a la carrera por concurso público, y no debe estar condicionado por mecanismos estandarizados de evaluación.
- Se requiere una articulación de las universidades que imparten pedagogías con el sistema escolar, de modo de tener una interrelación permanente que nutra a ambos sistemas.
- Debe existir un proceso de inducción de los recién egresados en que se convoquen las capacidades docentes instaladas en las comunidades educativas, para retroalimentar el sistema desde quienes lo conocen localmente y potenciando espacios colectivos de acompañamiento.
- Las universidades deben jugar un rol de seguimiento y apoyo a los profesores en su primera etapa.
- Es necesario que se investigue y proyecte permanentemente el número de docentes que el país necesita para cada nivel educativo y sector de aprendizaje.



DEPENDENCIA Y CONDICIONES BÁSICAS DE TRABAJO Y SALARIO

PROPUESTAS MÍNIMAS

- Todos los docentes deben estar regidos por un estatuto único de trabajador público con contrato con el Estado.
- En este estatuto se deben garantizar las condiciones de estabilidad laboral propias del sector público. La estabilidad laboral docente fortalece las comunidades educativas y no es sinónimo de inamovilidad.
- Debe existir reconocimiento salarial a la profesión: salario mínimo de ingreso a la carrera que corresponda al de profesiones similares y que considere la complejidad del trabajo docente, de modo de hacer atractiva la carrera, pero además evitar la gran deserción que existe actualmente en los primeros años de la docencia.
- La participación resolutive de los docentes y demás estamentos debe estar garantizada en la gestión de los establecimientos (Consejos escolares resolutivos y con instancias de fiscalización).
- Debe existir una política nacional de prevención y tratamiento de enfermedades relacionadas a la labor docente.
- El salario docente no debe estar condicionado por los mecanismos de evaluación.
- El modelo de salario debe estar centrado fundamentalmente en el sueldo base y los componentes variables deben ser acordados de manera democrática (experiencia, perfeccionamiento, innovaciones pedagógicas colectivas).



CONDICIONES DE DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

PROPUESTAS MÍNIMAS

- Deben existir las condiciones mínimas de tiempo para la labor docente: 50 y 50 (horas lectivas y no lectivas) como meta de un proyecto de ley al 2019, en todas las áreas (tiempo necesario para cubrir áreas de formación con escasez de docentes).
- Debe distinguirse claramente las horas de trabajo administrativo y las de trabajo pedagógico, definir las tareas correspondientes a cada una y los porcentajes. Debe haber una definición explícita del contenido (esencialmente pedagógico) de las horas no lectivas (planificación de unidades, preparación de clases, diseño de materiales didácticos, diseño y revisión de instrumentos de evaluación, reuniones de reflexión pedagógica, etc.).
- Debe estimularse el trabajo colaborativo e interdisciplinar de los docentes, considerando este factor en la evaluación y en la trayectoria profesional establecida en la carrera. Debe considerarse como un aporte el trabajo en el nivel escuela y comunidad, y no solo el trabajo en aula o en una determinada asignatura.
- La cantidad de estudiantes por curso no debe ser superior a 25.
- Debe haber mayor descentralización, flexibilidad y pertinencia curricular para el ejercicio profesional: entender la cobertura no sólo como cumplimiento de contenidos u objetivos y estándares, sino como desarrollo de capacidades y las diversas dimensiones formativas según características de los estudiantes y sus contextos. Flexibilizar el plan de estudio por razones de tipo educativo (cantidad de horas por asignatura y áreas de formación). El currículo nacional debe ser reformulado globalmente, alejándolo de la lógica de preparación para pruebas estandarizadas, y fomentando los aprendizajes significativos y socialmente pertinentes.



TRAYECTORIA PROFESIONAL

PROPUESTAS MÍNIMAS

- En la trayectoria profesional, tanto del docente de aula, como de los que cumplen otras funciones educativas, deben definirse etapas profesionales en base a criterios:
a) experiencia (años de ejercicio); b) perfeccionamiento (diverso y con transferencia a las escuelas); c) responsabilidades pedagógicas (jefaturas de curso, coordinación de subsectores y ciclos, asesoría a centro de alumnos, etc.); d) reconocimiento a las innovaciones pedagógicas colaborativas e individuales basadas en los proyectos educativos locales; e) Guía de estudiantes en práctica profesional.
- La existencia de etapas profesionales es totalmente compatible con el aumento significativo de la renta mínima nacional para todos los docentes y la estructura salarial basada en aspectos fijos (como ocurre en casi todo el mundo)
- Debe existir un sistema de evaluación docente que cumpla los siguientes requisitos: a) formativo (orientado a la mejora de las debilidades detectadas, sin consecuencias salariales ni inestabilidad laboral), b) pertinente al proyecto educativo de cada comunidad escolar, c) vinculado a las universidades públicas (que participarán de los procesos de mejoramiento y apoyo); d) incorporar la evaluación del trabajo colaborativo entre docentes; e) incorporar elementos de evaluación institucional en función de los proyectos educativos.
- El desarrollo profesional docente debe estar vinculado con una pedagogía entendida desde una perspectiva inclusiva, diversificadora e integral. Se debe apuntar al desarrollo de capacidades reflexivas globales y superar la lógica de transmisión de contenidos o de entrenamiento de habilidades funcionales.
- La carrera debe ser universal, con regulación jurídica para todos los profesores (reemplazo del código del trabajo en colegios particulares subvencionados).
- El Estado debe implementar una política nacional de formación continua en servicio vinculada a las universidades públicas, con las siguientes características: cobertura global, gratuita, pertinente, que reconozca e incorpore los saberes de la escuela y que atienda de manera constante y diversificada las necesidades de las instituciones escolares.
- Debe construirse un código de ética profesional para resolver situaciones que transgredan cuestiones de orden moral o ético-pedagógicas.
- Deben fortalecerse los equipos multidisciplinarios de apoyo a la labor educativa, al interior de las escuelas y en el sistema nacional articulado de educación pública.



EGRESO Y RETIRO

PROPUESTAS MÍNIMAS

- Se debe establecer el egreso de la carrera, con redefinición de funciones en el último período de ejercicio (los últimos 5 años previo a la jubilación), buscando recoger y canalizar la experiencia acumulada de los docentes en labores de apoyo, investigación, perfeccionamiento, consejería, etc.
- Se debe definir un sistema permanente y digno de Incentivos al retiro.
- Se debe avanzar hacia la eliminación del sistema de A.F.P. para todos los trabajadores del país.