

RESUMEN DE COMPARADO DE LA PROPUESTA DEL COLEGIO DE PROFESORES DE MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL, PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE EDUCACIÓN Y PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL MINEDUC

I.- Aspectos Propios del Proyecto de Ley

Desacuerdos del Colegio de Profesores con el proyecto que crea el sistema de Desarrollo Profesional Docente (doc. entregado por C. de P. a Comisión de Educación)	Condiciones básicas para continuar la tramitación del proyecto de Nueva Carrera Docente (Documento elaborado por Comisión de Educación)	Propuesta de aspectos a considerar en indicaciones al proyecto de ley
<p>1.- Certificación 1.1 Consideraciones generales acerca de la certificación</p> <p>El apoyo y mejoramiento de los conocimientos disciplinares de los profesores no se resuelven con pruebas disciplinares.</p> <p>Evaluación + apoyo</p> <p>El Desarrollo Profesional Docente puede ser evidenciado, pero la rendición de cuentas en sí misma no mejora nada, solo lo hace cuando se equilibra con apoyos profesionales efectivos y asegurados por el Estado, los que no se encuentran</p>	<p>Sobre la progresión en la Carrera y el reconocimiento del desarrollo profesional de los docentes.</p> <p>Se propone el reemplazo del término certificación por el de sistema de reconocimiento del desarrollo profesional (SRDP) de los docentes para la progresión en la Carrera.</p> <p>Dicho sistema, junto con observar los aspectos disciplinarios y pedagógicos, deberá recoger los aspectos colaborativos del quehacer del docente en la escuela. Es un sistema debe ser complementario a la Evaluación Docente.</p> <p>Si bien el proceso de desarrollo profesional docente es un proceso individual de cada profesor, se debe reconocer que la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje es un proceso que se desarrolla colectivamente.</p>	<p>Se acoge para indicación idea para reescribir el sentido de los instrumentos, resaltando la idea que el sistema más que “certificar”, va a “reconocer” el desarrollo profesional en sus distintas dimensiones, equilibrando los aspectos disciplinares con los pedagógicos, considerando los aspectos colaborativos.</p>

<p>debidamente expresados en el proyecto.</p>	<p>Al respecto se propone que en el Proyecto se establezca: Fortalecer el apoyo al desarrollo profesional en los primeros 4 años de Carrera Docente para apoyar la permanencia de los docentes noveles en el sistema Ocho años de plazo para ascender al tramo temprano Transcurridos los primeros 4 años, el docente deberá realizar las exigencias del SRDP para acceder al tramo Temprano o Avanzado. En caso de no alcanzar nuevamente, a lo menos el tramo Temprano, luego de ocho años de Carrera, el docente no podrá seguir ejerciendo en establecimientos que ya se han incorporado al SRDP. Se fortalecerá al CPEIP, como el órgano rector del sistema de desarrollo profesional docente.</p>	
<p>1.2 Certificación para el ingreso a la carrera El ingreso a la carrera expone a los docentes a un proceso de evaluación basado en la desconfianza.</p>	<p>El título profesional como único requisito para entrar a la Carrera Docente. La inducción debe ser un derecho. Fomentar la formación de mentores en los propios colegios.</p>	<p>Se acoge idea para indicación, en el sentido que toda(o) docente que ha obtenido su título de profesor (a) o educador (a) ingresará a la carrera, sin pasar por exámenes previas reconociendo los años de formación profesional que han tenido y las competencias pedagógicas que se le han otorgado.</p> <p>Se acoge en materia de inducción, que atendida la importancia de este proceso para la inmersión del docente en la cultura de la escuela, que la inducción estará disponible universalmente para todos y todas aquellas docentes durante sus primeros años de</p>

		ejercicio profesional. Lo anterior con especial énfasis en que sean docentes de la propia comunidad escolar quienes lideren estos procesos.
<p>1.3 Certificación para la promoción dentro de la carrera</p> <p>- Tanto el portafolio como la prueba disciplinar no consideran la importancia del trabajo colaborativo, que es una característica inherente a la profesión docente.</p>	<p>Constitución de la mesa técnica de evaluación y revisión de la evaluación docente conformada por el Mineduc, el Colegio de Profesores, Académicos que nombra el CPEIP y los sostenedores públicos.</p> <p>Aspectos colaborativos del quehacer docente los que se reflejarán en la parte enriquecida del portafolio.</p> <p>Quien obtiene buenos resultados en el examen de conocimiento disciplinar y pedagógico podrá reservar sus resultados para su progresión futura.</p> <p>Quien obtiene dos portafolios destacados o competentes podrá saltarse el siguiente.</p> <p>Se buscarán medidas que permitan hacer voluntaria la Evaluación Docente para aquellos que han sido competentes o destacados en su último proceso.</p>	<p>Se propondrán indicaciones que reconocerán el valor que tienen los buenos resultados alcanzados en los instrumentos de medición de competencias profesionales del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional docente, de manera tal que la progresión en la carrera se basa en la confianza que el sistema tiene en los buenos docentes.</p>
<p>2.- Pérdida de derechos.</p> <p>- Estabilidad laboral; en el actual régimen contractual la planta docente de una escuela por ley debe estar compuesta en una relación 80/20 de</p>	<p>Asegurar que no haya menoscabo en asignaciones asociadas a la Experiencia</p>	<p>Se acoge en indicaciones que valoran la experiencia profesional y su aporte al desarrollo profesional docente. Asimismo, en</p>

<p>titulares y contratados.</p> <p>- El proyecto de ley no refleja la intención de avanzar en garantías laborales para los docentes.</p> <p>- La reducción de los bienes representa un menoscabo a las conquistas del magisterio.</p>		<p>las indicaciones se cautelarán especialmente que los derechos alcanzados por los docentes no se vean afectados.</p>
<p>3.- AEP/AVDI</p> <p>En el proyecto se sobrevalora las evaluaciones competitivas individuales vinculadas a la Evaluación Profesional Docente, Pruebas Estandarizadas como ADVI (Asignación de desempeño variable individual) y la AEP (Asignación de Excelencia Profesional).</p>	<p>Uso voluntario de pruebas AVDI o AEP para encasillamiento.</p> <p>Proponemos el uso voluntario de los resultados de pruebas ADVI y AEP. Dado que hasta el momento han sido de uso voluntario, no puede ser sino a petición del docente la consideración del instrumento para el proceso de encasillamiento.</p>	<p>Se acoge con indicación en el sentido que se reconoce la autonomía del o la docente los instrumentos que haya rendido, y que él estime que sean tenidos a la vista para efectos de su encasillamiento. Lo anterior atendido que actualmente estos instrumentos son de carácter individual, y su rendición es voluntaria.</p>
<p>4.- Encasillamiento</p> <p>- El encasillamiento reduce la experiencia docente y, por lo tanto, la creación y acumulación de saberes pedagógicos a antigüedad.</p> <p>Un docente con años en la profesión no puede ser catalogado con un nivel inicial por no tener la AEP o AVDI</p>	<p>Sobre condiciones del proceso de Encasillamiento Respeto a la trayectoria y desempeño de los actuales docentes.</p> <p>Es necesario que el proceso de encasillamiento para el paso a la futura Carrera Docente reconozca el desempeño de los docentes actualmente en ejercicio, asegurando a todos las mismas condiciones en este proceso.</p> <p>Encasillar en categoría temprana a docentes con portafolio evaluado como básico.</p> <p>Esta modificación respecto del proyecto original</p>	<p>Se acoge en indicación, en el sentido que el proceso de encasillamiento reconocerá la experiencia y los logros profesionales del o la docente, de manera que aquel proceso, las posiciones de una manera justa.</p>

	significará que sólo un porcentaje mínimo de los profesores en ejercicio queden encasillados en el primer tramo de la Carrera. (Docentes que tengan resultado insatisfactorio en su portafolio).	
<p>5.- Remuneraciones</p> <p>La pendiente remuneracional no es muy atractiva sobre todo en los primeros años de servicio, periodo en que se concentra la mayor tasa de deserción de la docencia. La pendiente que establece el proyecto de ley sitúa a la profesión docente por debajo de la progresión salarial que tienen otras profesiones con similares características</p>	<p>Asegurar tránsito acelerado a nivel Avanzado de la Carrera para docentes de alto desempeño.</p> <p>Los profesores noveles podrán alcanzar el tramo avanzado en 5 años, lapso inferior al que figura en el proyecto de ley.</p> <p>Mejorar la asignación por desempeño en establecimiento con alta concentración de alumnos vulnerables para los profesores más jóvenes.</p>	<p>Se acoge en indicación que, procurando que aquellos docentes que obtengan buenos resultados, vean reflejado en su salario, de manera temprana, el reconocimiento a su desarrollo y competencias en el tiempo. A su vez, busca mejorar drásticamente la retención de los y las buenas docentes en el sistema.</p>
<p>6.- Jubilación forzada</p> <p>- La voluntad de ingresar a la carrera para los docentes que se encuentran a cinco años de jubilar atenta gravemente contra la legitimidad de los derechos laborales alcanzados por el gremio.</p>	<p>Voluntariedad de optar por ingresar a la carrera para profesores que estén a 10 o menos años de jubilar.</p> <p>Ampliar la voluntad de ingreso a la Carrera para aquellos docentes de 5 a 10 años de su jubilación.</p> <p>Jubilación voluntaria para quienes no adscriben a la Carrera.</p> <p>Asegurar aumentos salariales para los que no se adscriben a la Carrera Docente</p>	<p>Se acoge en indicación ampliando el plazo para que los y las docentes puedan optar, de acuerdo a sus intereses, si ingresan o no a la carrera 10 años previos a la edad de jubilar.</p> <p>De esta forma se reconocerá que, para aquellos docentes de una larga trayectoria, el cambio en su estructura de remuneraciones puede generar incertidumbre, y por lo mismo es atendible que permanezcan en las actuales condiciones. Asimismo, se reconocerá su derecho a percibir aumentos de remuneraciones.</p>

		La indicación además eliminará la renuncia obligatoria en caso de optar por no ingresar a la carrera docente.
<p>7. Universalidad del estatuto - Insistir con el Código Laboral en la Carrera es pensar en los administradores y no en la enseñanza de los niños. El código laboral como instrumento para regular la relación contractual de los profesores en los colegios particulares subvencionados permite que el administrador desvincule al profesor por necesidades de la empresa, sin importar lo bien que desempeñe su función. El profesor puede ser un “experto” pero si el sostenedor desea despedirlo, lo puede hacer.</p>	<p>Punto no recogido en el acuerdo con la Cámara, considerando el carácter inconstitucional de una eventual normativa.</p>	<p>Este es un cambio mayor, que tiene problemas de constitucionalidad al imponer un régimen de contratación a particulares.</p>
<p>8.- Condiciones de enseñanza: proporción entre horas lectivas y no lectivas. - Aumentar las horas no lectivas hasta un 40% para llegar progresivamente a un 50%. - El proyecto no delimita claramente el uso que se dará a las horas no lectivas.</p>	<p>Se establece que las horas no lectivas están destinadas a actividades propias de la labor docente.</p>	<p>A través de esta política el Estado de Chile se compromete a un esfuerzo sin precedentes, de hecho el mayor que haya hecho el país en las últimas décadas, para conformar un verdadero sistema de desarrollo profesional docente y para mejorar sustantivamente las condiciones de desempeño de todos los maestros que trabajen en colegios que reciben aportes públicos.</p>

II.- Aspectos Fuera del Proyecto de Ley

<p>9.- Evaluación/Progresión única. El proyecto debe fortalecer lógicas de colaboración y valoración del ejercicio de la profesión docente.</p>	<p>Constitución de la mesa técnica de evaluación y revisión de la evaluación docente conformada por el Mineduc, el Colegio de Profesores, Académicos que nombra el CPEIP y los sostenedores públicos.</p>	<p>Se convocará a la comisión técnica asesora de la implementación de la evaluación docente, que el propio reglamento de la evaluación reconoce, para efectos de trabajar en estas materias.</p>
<p>10.- Salida Un sistema de desarrollo Profesional Docente que no considere la salida, no solo no es un sistema, sino que ignora el derecho a una justa y decente jubilación. Ello a su vez implica que se niega la posibilidad de movilidad natural en la Carrera para los docentes noveles, negando el sano equilibrio pedagógico entre quien inicia la carrera y la experiencia docente.</p>	<p>Punto no recogido en el acuerdo con la Cámara, pues irroga un mayor gasto fiscal.</p>	<p>Este es un tema que implica recursos, y debemos considerar este tema en el contexto económico actual.</p>
<p>11.- Condiciones de enseñanza: alumnos por aula. - La reducción del número de alumnos por aula es una grave omisión en el proyecto de ley.</p>	<p>Conformar una mesa de trabajo para avanzar en la disminución del número de alumnos por sala, dada la urgente necesidad de abordar este punto,</p>	<p>Se establecerá una comisión técnica para evaluar este importante tema, reconociendo el valor que éste tiene para los docentes en términos del agobio laboral.</p>

	pero atendida la complejidad de su implementación.	
<p>12. Derogación de la ley 20.501</p> <p>- De una parte posee incisos que promueven que el directivo designa a su equipo de gestión sin concursos, y además establece nuevas modalidades de posible despido.</p> <p>- Se unen las rúbricas de Básico con Insatisfactorio, desvirtuando y debilitando la consistencia de la propia evaluación docente.</p>	<p>Abordar los aspectos críticos de la ley 20.501 en los espacios que resulten más apropiados para cada materia.</p> <p>Las atribuciones y responsabilidades de docentes directivos, deben ser tratadas en el futuro proyecto de ley que regule una nueva carrera directiva.</p>	<p>Comprometimos mesa de trabajo para abordar estos temas.</p>