

RECIBIDO EL 8 DE MARZO DE 2017 - ACEPTADO EL 9 DE FEBRERO DE 2017

REFORMA EDUCACIONAL CHILENA: MEJORAR LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN CON POLÍTICA NACIONAL DOCENTE

Dra. Karla Rosalía Morales Mendoza

Universidad Católica del Maule

kmorales@ucm.cl

Discurso Presidencial, 21 de mayo 2014

“Tenemos razones éticas para llevar adelante esta Reforma, que se basa en el profundo convencimiento de que **recibir una educación de calidad es el mecanismo más eficaz para reducir la desigualdad**. La educación es un derecho social que no puede depender de los recursos económicos de los estudiantes o sus familias”.

Michelle Bachelet

Presidenta de la República

Resumen

El trabajo tiene como objetivo analizar las diferencias y similitudes que existen entre los informes Mckinsey (2007-2010), la reforma educacional Chilena y elementos de la contingencia nacional que engloban elementos de la reforma educacional Chilena. Al final del trabajo se otorgan algunas ideas que pueden ayudar a fortalecer la carrea docente.

Palabras claves: Reforma Educacional, Carrera Docente y Mejorar la Educación

Abstract

The work aims to analyze the differences and similarities between the McKinsey reports (2007-2010), the Chilean educational reform and elements of the national contingency that include elements of the Chilean education reform. After

I work a few ideas that can help strengthen the teaching career granted.

Keywords: Educational Reform, Teaching Career and Improving Education

Introducción

El presente escrito se estructura principalmente en tres partes. Primero se contextualiza el sistema educativo en función de las reformas educacionales que ha tenido Chile en las últimas décadas, más específicamente, desde el regreso a la democracia. Seguido de algunos antecedentes de los informes Mckinsey (2007-2010), pero situándonos en el nivel en que se encuentra Chile según Mckinsey (2010) de regular a bueno, pero con miras al nivel de muy bueno a excelente, priorizando en la calidad Docente. En el tercer lugar, se analizan 4 de los 7 puntos de la Política Nacional Docente, pues son los puntos que tienen su base en Mckinsey. Finalmente se entregan algunas sugerencias para incorporar en la reforma educacional.

Reformas educativas en periodos de democracia

Chile en las últimas décadas ha impulsado un número de reformas educacionales durante el gobierno de Patricio Aylwin 1990-1994, solo por mencionar el Programa 900 escuelas más piloto rural, el que consistía en trabajar con el 10% de las escuelas que tenían más bajo rendimiento en el país y en el programa mejoramiento de las escuelas rurales. Con Eduardo Frei Ruiz-Tagle 1995-2000, En 1997 se dictó la ley N° 19.352 que daba inicio a la Jornada Escolar Completa (JEC). Hasta la actualidad estos hitos en la educación han permitido avanzar hacia una mejora constante en los últimos 25 años.

Otro momento importante, emblemático y recordado ocurre en el primer periodo presidencial de Michelle Bachelet, en el año 2006. Los estudiantes se toman las calles con carteles y en estos un lema que dice: 'educación

gratuita y de calidad'. Además, el año 2006 es reconocido como el año del 'pingüinazo', porque los principales actores eran estudiantes de colegio y liceos municipales. Si bien la sociedad en general no se desmarcó de esta realidad con ideales claros y hacia una mejora en la educación pública, el movimiento social trajo importantes cambios, porque desde el año 1990 en Chile regía la Ley Orgánica Constitución de Enseñanza (LOCE), que en ese momento tenía por objetivo fijar los requisitos mínimos que deberían cumplir los niveles de enseñanza básica y enseñanza media.

A partir del año 2009 la LOCE se derogó reemplazándose por la Ley General de Educación (LGE). Posteriormente, en el año 2010 bajo el gobierno de Sebastián Piñera, se continúa con la reforma LGE que se focaliza en mejorar la formación inicial docente y hacer atractiva la docencia a los jóvenes con mayores resultados académicos. En agosto del 2011 se aprueba la ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, Agencia de Calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, y el Consejo Superior de Educación fue reemplazado por el Consejo Nacional de Educación. Aunque aún se encuentra pendiente la creación de la Superintendencia Educación Superior (Bellei, Contreras & Valenzuela, 2010).

La profundización de los cambios en educación radica principalmente en la enseñanza pre escolar desde su obligatoriedad y hasta la modificación de los años de estudio en la enseñanza básica, se modificará de 8 a 6 años. Sin embargo la enseñanza media aumentará de 4 a 6 años de enseñanza, todo ello a partir del año 2017.

Informes Mckensy (2007-2010)

Es importante señalar que en los años 1994 Chile ya había iniciado su periodo de reforma educacional, como fue mencionado al principio y el periodo de evaluación es entre los años 2001-

2006 en el cual Chile, se sitúa en sistemas de mejoras promisorias. Por lo que hoy se centra en el nivel de **regular a bueno**: en esta etapa, las intervenciones se concentran en consolidar las bases del sistema, lo que incluye producir datos de desempeño de alta calidad, garantizar la rendición de cuentas de los docentes y las escuelas, y crear modelos adecuados de financiamiento, estructura de organización y pedagogía (Mckensey, 2012)

Hay que considerar que los países como Singapur, Nueva Zelanda, Canadá y Singapur son países desarrollados en los cuales no existe inequidad social y tampoco educativa, escenario distinto al de Chile, que pese a que han existido una varias reformas a trabajos de los distintos poderes políticos, existe una brecha entre las clases sociales que representan claramente la desigualdad educativa, esta desigualdad se inicia con los jardines infantiles privados versus jardines gratuitos como de JUNJI e Integra, pese a que el último es una organización privada, sus centros son gratuitos para la población vulnerables del país.

Posteriormente la brecha continúa en la enseñanza básica con establecimientos públicos contra los establecimientos privados pagado y así se continúa en la universidad y posteriormente en el ámbito laboral, donde las redes se forman en las universidades con los hijos de los dueños de las empresas nacionales e internacionales, de los que dirigen el país.

Por otra parte, los sistemas educativos con alto desempeño, si bien son notablemente distintos en términos de estructura y contexto, mantuvieron un fuerte foco en mejorar la instrucción debido a su impacto directo sobre los logros de los alumnos. Para mejorar la instrucción, estos sistemas con alto desempeño hicieron bien y consistentemente tres cosas:

- Conquistaron a las personas más aptas para ejercer la docencia (la calidad de un sistema

educativo tiene como techo la calidad de sus docentes).

- Desarrollaron a estas personas hasta convertirlas en instructores eficientes (la única manera de mejorar los resultados es mejorando la instrucción).

- Implementaron sistemas y mecanismos de apoyo específicos para garantizar que todos los niños sean capaces de obtener los beneficios de una instrucción de excelencia (la única manera de que el sistema logre el mayor desempeño consiste en elevar el estándar de todos los estudiantes).

La actuación sobre estos impulsores requiere que los cambios y las mejoras se lleven a cabo en otras partes del sistema, desde las estructuras de financiamiento hasta su gobierno e incentivos. Todos estos sistemas garantizan las condiciones fundacionales esenciales, como estándares y evaluaciones rigurosas, expectativas claras, apoyo diferenciado para docentes y estudiantes y suficiente financiamiento, instalaciones y demás recursos esenciales (Mckinsey 2007).

De acuerdo a lo que señala Mckinsey (2010) de los países que tienen la mejor educación en el mundo, los asiáticos ocupan los cuatro primeros lugares, estos son: Corea del Sur, Japón, Singapur y Hong Kong (China). Corea del Sur, destaca porque hoy como el mejor sistema educativo del mundo. Luego Finlandia, Reino Unido, Canadá, Holanda, Irlanda, Polonia.

Lamentablemente en la descripción anterior, no hay espacio para los países Latinoamérica, sin embargo Chile ocupa el puesto 32 de 40, Colombia el 36, Argentina el 37, Brasil el 38 y México el penúltimo, 39, solo por delante de Indonesia. El panorama a llegar a tener la mejor educación del mundo se pone un poco gris, pero en Chile una buena y óptima reforma educacional vienen

sonando fuerte desde el año 1990 hasta llegar a la actualidad, no hay presidente que en su programa de gobierno no pretenda mejorar la educación.

Análisis de la actual Reforma Educacional Chilena

Es importante destacar que la actual reforma educacional Chilena, que en parte es producto del paro de profesores que se desarrolló fuertemente entre los años 2014 y 2015, se logró una agenda corta con las siguientes demandas:

- Titularidad Docente: se aprobó una ley que pasó a titularidad a más de 32.000 profesores que hasta el año (2013) estaban a contrata en el sistema municipal.
- Aumento de la Renta Total Mínima: en la ley de Reajuste del Sector Público del año 2014, se descongeló la Renta Total Mínima (RTM) para los profesores que no había sido reajustada desde 2010: subió más de 100 milpesos, hasta los 636.000 pesos.
- Bono de incentivo al retiro: en marzo de este año, se aprobó la ley que establece un Bono de Incentivo al Retiro de 21,5 millones de pesos para 10 mil profesores y profesoras (contrato de entre 44 y 37 horas; se ajusta de manera proporcional para jornadas más reducidas).

Esos han sido algunos hitos a destacar en esta reforma educacional, sin embargo hay un apartado que nos interesa conocer y ese tiene que ver con los Docentes de excelencia para una educación de calidad, que se desarrolla en la reforma educacional, mediante los siguientes cuatro puntos:

- Formación Inicial Docente
- Inducción para profesores principiantes

- Carrera Docente
- Formación en Servicio

Porque según lo que declaran los informes Mckensey (2010-2012) debemos proyectarnos al siguiente nivel **muy bueno a excelente**: en esta etapa las intervenciones llevan la mejora desde el centro a las propias escuelas; el foco está puesto en la introducción del aprendizaje entre pares mediante una interacción de la escuela con todo el sistema, así como en respaldar la experimentación e innovación favorecida por el sistema. Respetando cada una de las acciones planteadas en los informes, para así poder llegar a tener una de las mejores educaciones del mundo, para nuestras futuras generaciones, es decir, nuestros niños que serán los ciudadanos de este país y el mundo.

El informe Mckinsey, ***El trayecto “de bueno a muy bueno”*: reformar la profesión docente**

“Una vez que se establecieron las bases fundamentales, en la etapa siguiente de su trayecto el sistema pone la atención en la profesionalización de los educadores. El camino hacia la mejora del sistema educativo ahora se basa en la fidelidad de la práctica de los educadores en las rutinas de enseñanza y aprendizaje. Mientras que el éxito de las etapas anteriores del trayecto de mejora se apoyaba en gran medida en el control central sobre el sistema y sus educadores, el trayecto de bueno a muy bueno marca el punto en el cual el sistema educativo empieza considerablemente a basarse en los valores y comportamientos de sus educadores para impulsar la mejora continua. Con ese fin, en sistemas que están en el trayecto de bueno a muy bueno, el centro utiliza un grupo de intervenciones cuyo objetivo es lograr que el aprendizaje profesional y las

tutorías de los educadores tengan la distinción que tienen otras profesiones, como la medicina o el derecho” (Mckensey., pág. 33,34., 2012).

1.- Aumentar el calibre de los docentes y directores que ingresan a la profesión

Reclutamiento: el sistema aumenta los requisitos para los nuevos candidatos a la docencia

Preparación e inducción: el sistema mejora la calidad de la capacitación previa a la enseñanza y los requisitos de certificación.

Ejemplo

Mediante programas de reclutamiento, capacitación inicial, requisitos de certificación

2.- Aumentar el calibre de los docentes y directores existentes

Desarrollo profesional: el sistema aumenta los requisitos de desarrollo profesional y da más oportunidades al aprendizaje y desarrollo propio, impulsado por pares y por el centro.

Capacitación en servicio: “entrenadores” de docentes (*coaches*) fortalecen sus capacidades en áreas como planificación de lecciones, análisis de datos de los estudiantes y pedagogía en la clase.

Orientaciones profesionales: el sistema crea especializaciones de docentes y líderes a través de las trayectorias profesionales, que aumentan las expectativas con cada trayectoria sucesiva y aumenta el pago adecuadamente.

Ejemplo

Programas de capacitación de docentes en servicio, *coaching* basado en la escuela, diferentes opciones de carrera y foros de docentes comunitarios.

3.- Toma de decisiones basada en la escuela

Autoevaluación: los sistemas fomentan la pertenencia en las escuelas para la mejora introduciendo la autoevaluación y haciendo que los datos sobre el desempeño estén más disponibles

Flexibilidad: el sistema le da a las escuelas flexibilidad para llevar a cabo programas especializados adecuados a sus estudiantes, con derecho a una descentralización pedagógica cada vez mayor.

Ejemplo

Autoevaluación, sistemas de datos, escuelas independientes y especializadas.

Propuesta de la Reforma Educacional Chilena

1.- Formación Inicial Docente

Se busca atraer a estudiantes con vocación y aptitudes para la docencia y elevar la calidad de la formación en pedagogía, en el cual se elevan paulatinamente los requisitos de ingreso a las carreras de pedagogía, estableciendo un piso de puntaje PSU o de ubicación en el ranking de notas.

Año 2016: 500 puntos PSU o ubicación en 50% superior de puntaje ranking de notas; Año 2018: 525 puntos PSU o ubicación en 40% superior de puntaje ranking de notas; Año 2020: 550 puntos PSU o ubicación en 30% superior de puntaje ranking de notas. Además el Ministerio de Educación (MINEDUC) desarrollará un programa de detección de talentos para la pedagogía a través del Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la Educación Superior (PACE). De esta manera se busca atraer a estudiantes con vocación y aptitudes para la docencia y elevar la calidad de la formación en pedagogía.

La actual reforma educacional pretende seleccionar a los mejores estudiantes para que ingresen a la carrera profesional docente, este reclutamiento se realizará desde el año 2016 que va desde los 500 puntos de la Prueba de Selección Universitaria (PSU) hasta alcanzar los 550 puntos al año 2020. Otro sistema es vía ranking de notas enseñanza media, este inicia con el 50% al 30% superior de puntaje al año 2020. Aunque estos puntaje siguen siendo bajos, si consideramos por ejemplo que la Universidad de Chile y la Universidad de Santiago pide un puntaje mínimo de postulación 600 puntos para las carreras de pedagogía, por otra parte en la Universidad Católica de Norte el puntaje mínimo de postulación es de 500 puntos. Según estos datos ya encontramos un nudo, porque hay universidades que piden mínimo 600 puntos y la reforma parte con 500 puntos, se nota que falta un dialogo y un cruce de la información sostenida por las universidades y lo que propone el estado, lo que deja entrever que algo está fallando en los puntajes establecidos, además solo mencionar que 100 puntos, marcan la diferencia entre la calidad de los estudiantes de pedagogía.

Por otra parte, la reforma considera elementos que no están en la línea de Mckinsey (2010), esto tiene que ver con las universidades y su acreditación en el cual se establece la acreditación obligatoria de los programas universitarios de pedagogía; estándares más exigentes de acreditación se establecerán en el marco del nuevo sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (proyecto de ley futuro): otras mejoras de la formación pedagógicas serán impulsadas por el MINEDUC mediante convenios de desempeño con las universidades; se modifica el uso de la actual Prueba Inicia: se aplicará en la mitad de la carrera como instrumento de evaluación y mejoramiento institucional para las universidades y la prueba no será habilitante para el ejercicio de la profesión.

De acuerdo a la información presentada, siempre es bueno mejorar la calidad de la educación, más aún cuando las universidades son las encargadas de formar a los futuros profesionales, pero que tan reguladas están las universidades con la acreditación de las carreras de pedagogía, a veces viene e cuestionamiento si conocerán y aplicaran los estándares para la Formación Inicial de los Profesores de Educación Física, Profesores de Educación de Artes Visuales, Profesores de Educación Especial, Profesores de Inglés y Formación Inicial Docente. Es importante destacar que el 2011 se publicaron por primera vez los Estándares Orientadores para Egresados de Carreras de Pedagogía en Educación Básica y en 2012 los Estándares Orientadores para Carreras de Educación Parvularia y los Estándares Orientadores para Carreras de Pedagogía en Educación Media. Ahora si estos estándares llevan cuatro años, se supone que estamos aportas de recibir en el sistema educativo a mejores profesores, siempre cuando las universidades que dictan programas de pedagogía trabajaron sus mallas curriculares, bajo el alero de los Estándares Orientadores para profesores de carreras de Pedagogía.

Además se dice que la prueba inicia no será habilitante y es voluntaria, pero forma parte del proceso de acreditación de la carreras de pedagogía, entonces de igual modo será obligatoria y de seguro así como los colegio trabajan para el sistema de medición de calidad de la educación (SIMCE) las universidades darán talleres INICIA, otra vez nos encontramos con un nudo en el proceso.

2.- Inducción al Ejercicio profesional Docente

Se busca apoyar a los profesores principiantes en su proceso de inserción profesional. La Inducción a la carrera profesional docente será un derecho de todos los profesores y profesoras, además se contempla el acompañamiento de un mentor acreditado por el

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y 6 horas semanales no lectivas para preparación, esto a través de la implementación gradual en la medida que existan mentores disponibles y el CPEIP inicia este año la formación de mentores (500 en 2015).

Al segundo año de ejercicio, los docentes principiantes deberán certificarse para ingresar a la Carrera Docente, el que no logre esta certificación tendrá una nueva oportunidad al año siguiente y los docentes que no puedan acceder al sistema de inducción podrán certificarse al cuarto año de ejercicio profesional.

Existen más de 218.144 profesores en el sistema chileno y el 45% de ellos trabaja en el sistema municipal (público), un 47% en particulares subvencionados, un 7% en particulares pagados y un 1% en administración delegada. Por lo tanto en el sistema municipal existen aproximadamente 98.164 profesores en ejercicio, de los cuales para el 2015 solo 500 podrán acceder a ser mentores para el año entrante. Chile hay más de 400 programas de pedagogía y se titulan entre 15.000 y 18.000 nuevos profesores cada año, si vemos los números fríamente solo un tercio de los nuevos profesores podrían recibir mentoría, pero como el número se distribuye en escuelas públicas, particular subvencionada y privadas, quizás lleguemos a abarcar el 45% de inducción a profesores y profesoras principiantes que se desempeñen en el ámbito público. Al parecer nos volvemos a encontrar con otro nudo en el camino.

3.- Carrera profesional Docente

Establece una trayectoria de desarrollo profesional asociada a la experiencia y el desempeño de los docentes.

Estructurada en dos fases. La primera compuesta por tres tramos obligatorios, para

asegurar competencias para una buena enseñanza (Desarrollo Inicial; Desarrollo Temprano; Desarrollo Avanzado).

Una segunda de dos tramos voluntarios para retener a los buenos docentes en el aula y ofrecerles trayectorias de desarrollo (Desarrollo Superior y Desarrollo Experto), el ascenso en la carrera requerirá la correspondiente certificación de tramo, la certificación combina dos instrumentos: una prueba de conocimientos disciplinares y un "portafolio".

En el sector público, la certificación se aplicará conjuntamente con la evaluación docente, ya que ambos procesos comparten el instrumento conocido como "portafolio", que establece una trayectoria de desarrollo profesional asociada a la experiencia y el desempeño de los docentes.

Los docentes nuevos, una vez certificados, ingresarán al tramo de Desarrollo Inicial, se espera que la permanencia en este tramo no supere los 8 años como máximo, la no certificación para subir de tramo en este tiempo supone la salida del docente de la planta. Los docentes que destaquen en su certificación al término del tramo Inicial podrán saltarse el tramo Temprano y pasar de inmediato al tramo Avanzado, este tramo representa el nivel de desarrollo profesional deseado para todo docente del sistema, por ello, sólo los tres primeros tramos de la carrera profesional serán obligatorios, mientras la certificación para alcanzar los tramos Superior y Experto será voluntaria.

A partir del nivel Avanzado los docentes pueden optar a otros cargos y roles remunerados en el sistema (mentor, jefe de equipos, director, entre otros) el paso de un tramo a otro supone aumentos salariales por concepto de una Asignación por Tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (ATDP), mientras un docente está dentro de un tramo su salario se incrementa de acuerdo a los bienes que acumula

y el reajuste de salarios del sector público de cada año.

Los profesores de tramos más altos de la carrera accederán a una bonificación del 40% de la ATDP por desempeño en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios, se promueve que los profesores de más alto desarrollo profesional trabajen con los niños y niñas más vulnerables (asignación es sólo transitoria en los primeros tramos).

Para desempeñarse como director el docente deberá encontrarse acreditado a lo menos en el tramo Avanzado y tienen derecho a recibir la asignación de responsabilidad directiva.

El desarrollo de la carrera profesional docente contempla elementos que son importantes a trabajar y perfeccionar, entre ellos encontramos los salarios prometedores de la reforma educacional. A continuación se presenta una imagen, que ejemplifica la simulación para docentes en aula con 37 horas.

De acuerdo a lo que señala el informe McKinsey (2007) en su apartado de cultura, política y el estatus de la docencia casi en todo el mundo, los principales sistemas educativos hacen dos cosas: han desarrollado mecanismos eficientes para seleccionar a los docentes que recibirán capacitación y pagan buenos salarios iniciales. Estas dos cosas tienen un claro y evidente impacto en la calidad de los futuros. Lo más interesante, sin embargo, es que el rango de los salarios iniciales ofrecido por los mejores sistemas es muy estrecho: la mayoría de ellos pagan un salario inicial de entre el 95 y el 99 por ciento del producto interior bruto (PIB) per cápita.

Chile con su propuesta salarial pretende encantar a los futuros profesores, de acuerdo a lo que se presentan en el economista, el PIB per cápita de Chile al 2016 será sobre los 24.000 mil dólares, lo que nos da un aproximado de

16.000.000 millones en pesos chileno anuales, sin embargo para llegar a ganar un buen sueldo que nos de estatus, deben pasar 10 bienes, es decir 20 años de trabajo y estar en el nivel de experto o 30 años en el nivel de superior, recién ahí ganaríamos un PIB al 2016, aunque realmente debiese ser al año 2026 y 2036. Realmente el papel aguanta mucho, porque lo revisado y analizado hasta ahora en relación a los salarios de los profesores, los cambios son superficiales y con estos sueldos no sé levantará nunca el estatus de los profesores.

Además solo mencionar, que en la página www.mifuturo.cl del MINEDUC, las universidades en su propuesta salarial al 4to año de empleabilidad alcanza un máximo de 800.000 mil pesos y un mínimo de 400.00 mil pesos; entonces lo que propone la reforma y lo que se muestra a los futuros estudiantes desde el mismo ministerio, no hay punto de encuentro.

4.- Formación en Servicio

Se define un sistema de apoyo al desarrollo profesional para el avance en la carrera y se reconoce la formación en servicio como un derecho de los profesionales de la educación, además debe vincularse a la función realizada y responder tanto a las necesidades de desarrollo profesional del docente, como a las necesidades del establecimiento.

El MINEDUC, a través del CPEIP, contribuirá al desarrollo profesional docente mediante cursos gratuitos y becas con foco en las necesidades de desarrollo profesional y los procesos de certificación profesional y evaluación docente. Por otra parte, sostenedores podrán implementar programas de formación asociados a sus Planes de Mejoramiento Educativo.

Además el CPEIP desarrollará un sistema de certificación de cursos o programas.

El proyecto actualiza las normas de la Red Maestros de Maestros del CPEIP para apoyar

el sistema de formación en servicio y en esta línea el MINEDUC está desarrollando otras acciones que complementan las disposiciones del proyecto de ley: Fortalecimiento del CPEIP, constituyendo Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente (descentralizados) que colaborarán directamente con los Servicios Locales de Educación y otros sostenedores que reciben financiamiento público para atender las necesidades de formación en servicio de cada territorio, la creación de dos centros nacionales de Liderazgo Escolar para la formación de directivos (consorcios de universidades con apoyo de instituciones extranjeras).

Es importante destacar los esfuerzos por mejorar el CPEIP en este punto tan relevante para la Formación en servicio, ya que los profesores por años han tenido que financiar sus perfeccionamientos como diplomados, postítulo y/o magister. Si bien hasta el año 2010 el MINEDUC financiaba el primer postítulo con reconocidas universidades a nivel país, después cambiaron a cursos online desde la misma página del CPEIP pero en realidad no era efectivo, eran pocos cupos y en ocasiones la información no llegaba al profesor mentor, el profesor del establecimiento se quedaba sin su certificación. Por eso que hoy se retomen los cursos gratuitos y becas para que los profesores se perfeccionen me parece excelente, ya que un profesor nunca debe dejar de aprender y/o perfeccionarse en distintas disciplinas que complementan su labor docente.

A pesar de todos los elementos que plantea la reforma educacional, hay un elemento que en el informe Mckinsey (2010) en el trayecto de bueno a muy bueno en la formación del profesional no se considera, esta es la Toma de decisiones basada en la escuela, que hace mención a los siguientes elementos:

Autoevaluación: los sistemas fomentan la pertenencia en las escuelas para la mejora introduciendo la autoevaluación y haciendo

que los datos sobre el desempeño estén más disponibles

Flexibilidad: el sistema le da a las escuelas flexibilidad para llevar a cabo programas especializados adecuados a sus estudiantes, con derecho a una descentralización pedagógica cada vez mayor.

Destacando las siguientes intervenciones como ejemplo: Autoevaluación, Sistemas de datos, Escuelas independientes y especializadas

Este punto quizás no se considera por la falta de confianza que existe en los directores y profesores, por lo tanto en el sistema de la reforma educacional chilena no hay cavidad para los espacios de autoevaluación y flexibilidad, aún cuando en informa Mckinsey (2010) lo señala, Chile omite ciertos puntos relevantes a considerar, como es el curriculum que no sea tan homogenizado si bien debe existir una base que guíe los proceso educativos, los establecimientos pueden aportar desde su propio curriculum.

Conclusiones

El mapa de la reforma educacional señala en el Eje 3. *Una profesión docente moderna, dignificada y mejor remunerada. Desarrollo de una Política Nacional Docente*

Todos los países que han alcanzado altos niveles de calidad en educación tienen como factor común haber desarrollado una carrera docente moderna. Desarrollaremos una carrera docente que permita que la profesión tenga más valor, mejores remuneraciones y exigencias acorde a la misión que tienen profesoras y profesores.

Este Plan Nacional Docente permitirá mejorar la situación de los cerca de 90 mil maestros y maestras de la educación pública en todos sus niveles.

Una profesión docente moderna, dignificada

y mejor remunerada, es lo que necesitamos, pero ante los antecedentes antes expuestos, se puede vislumbrar que como país estamos lejos de tener una mejor educación o estar dentro de los países con mejor educación en el mundo, debido a que los criterios de la reforma no están claros, hay una inconsistencia en las propuestas para mejorar la calidad docente. A simple vista se ve encantador, pero si ahondamos minuciosamente, observamos que estamos igual, como dice el informe McKinsey (2007), la actuación sobre estos impulsores requiere que los cambios y las mejoras se lleven a cabo en otras partes del sistema, desde las estructuras de financiamiento hasta su gobierno e incentivos. Los países con sistemas educativos exitosos garantizan las condiciones fundacionales esenciales, como estándares y evaluaciones rigurosas, expectativas claras, apoyo diferenciado para docentes y estudiantes, suficiente financiamiento, instalaciones y demás recursos esenciales.

Es por esta razón que daremos algunas sugerencias en torno a de los elementos que se deben seguir fortaleciendo en la reforma educacional chilena.

- Levantar el status de la carrera profesional docente, así como hay comerciales para entrar a las fuerzas armadas, lo mismo debiese existir por parte del ministerio para la carrera Docente.
- Establecer un Perfil del futuro profesor
- Aumentar los Requisitos de ingreso con 600 puntos mínimos PSU.
- Aumentar el sueldo mensual Inicial a \$1.500.000 independiente del número de alumnos que tenga el establecimiento.
- Perfeccionar todos los años a los profesores insertos en el sistema con postítulos.
- Otorgar becas de magister a los profesores y

directores.

- A los profesores que ocupan cargos directivos, otorgar becas de magister y doctorados.
- Distribuir por rangos la Subvención Escolar 1-100 estudiantes, 101-300 estudiantes, 301-600 estudiantes y así sucesivamente, además considerar las necesidades que posee cada establecimiento, para la distribución de los recursos, porque los establecimientos pequeños tienen menos ingreso y más necesidades que las escuelas que tienen sobre 500 estudiantes.
- Establecer un perfil claro del Director por establecimiento Urbano central, Periódico, Rural, entre otros.
- El postulante a Director haya cursado 8 semestres en una Universidad Acreditada.
- El director tenga competencias de Liderazgo y este actualizado en la normativa vigente.
- El director no tenga Compromisos Políticos para ocupar el cargo al que postula, porque los favores no se pagan con la educación de los futuros ciudadanos de nuestro país.
- Establecer criterios de retiro (jubilación) desde los 25 a 35 años de servicio, para permitir la entrada al sistema educacional a los futuros profesionales.
- Mejorar las jubilaciones mediante los bonos de retiro, desde los 30 millones de pesos.
- Armar una red de apoyo a la docencia, con los profesores jubilados.
- Mejorar los sueldos de los ciudadanos, radicar la delincuencia y crear centros

culturales, para que las familias disfruten del Cine, Museo, Bibliotecas, Parques, entre otros.

los-profesores-en-chile

Consejo de Rectores. (2015). Nómina preliminar de carreras y ponderaciones proceso de admisión 2016 (N°2). Recuperado de: <http://psu.demre.cl/publicaciones/pdf/2016-06-11-cruch-oferta-preliminar.pdf>

Referencias Bibliográficas

Barber M., Mourshed M., (2007). How the World's Best-Performing School Systems Come Out On Top, McKinsey & Company, Social Sector Office.

Eyzaguirre N., (2014). Proyecto de ley de Política Nacional Docente. Ministerio de educación.

Ministerio de Educación. (2014). De la Reforma Educacional 2014. El recorrido desde una educación como bien de consumo a una educación gratuita y de calidad como un derecho garantizado para todos y todas.

Mourshed M., Chijioke Ch & Baber M., (2010). How the world's most improved school systems keep getting better, McKinsey & Company, Social Sector Office.

Web Grafía

Ministerio de Educación. Buscador de empleabilidad e ingreso. Recuperado de: <http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscador-por-carrera-d-institucion?tecnico=falso&cmbtipos=3&cmbinstituciones=0&cmbcarreras=98&start=30>

Dowling J. (2010). Mejor Calidad para la Educación en Chile. Recuperado de: <http://www.amchamchile.cl/2010/08/mejor-calidad-para-la-educacion-en-chile/>

Ministerio de educación. Nuevos Estándares Orientadores. Recuperado de: http://www.cpeip.cl/index2.php?id_seccion=4888&id_portal=41&id_contenido=27356

Elige educar. (2015). Mira la radiografía de los profesores del país, en 2015. Recuperado de: <http://eligeeducar.cl/destacadas/radiografia-de->