

Tras la excelencia docente



Cómo mejorar la
calidad de la educación
para todos los
colombianos



2014



Equipo de trabajo



Autores: Sandra García, Guillermo Perry, Catherine Rodríguez (Universidad de los Andes), Darío Maldonado (Universidad de los Andes, Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario), Juan Esteban Saavedra (University of Southern California, Rand Corporation)

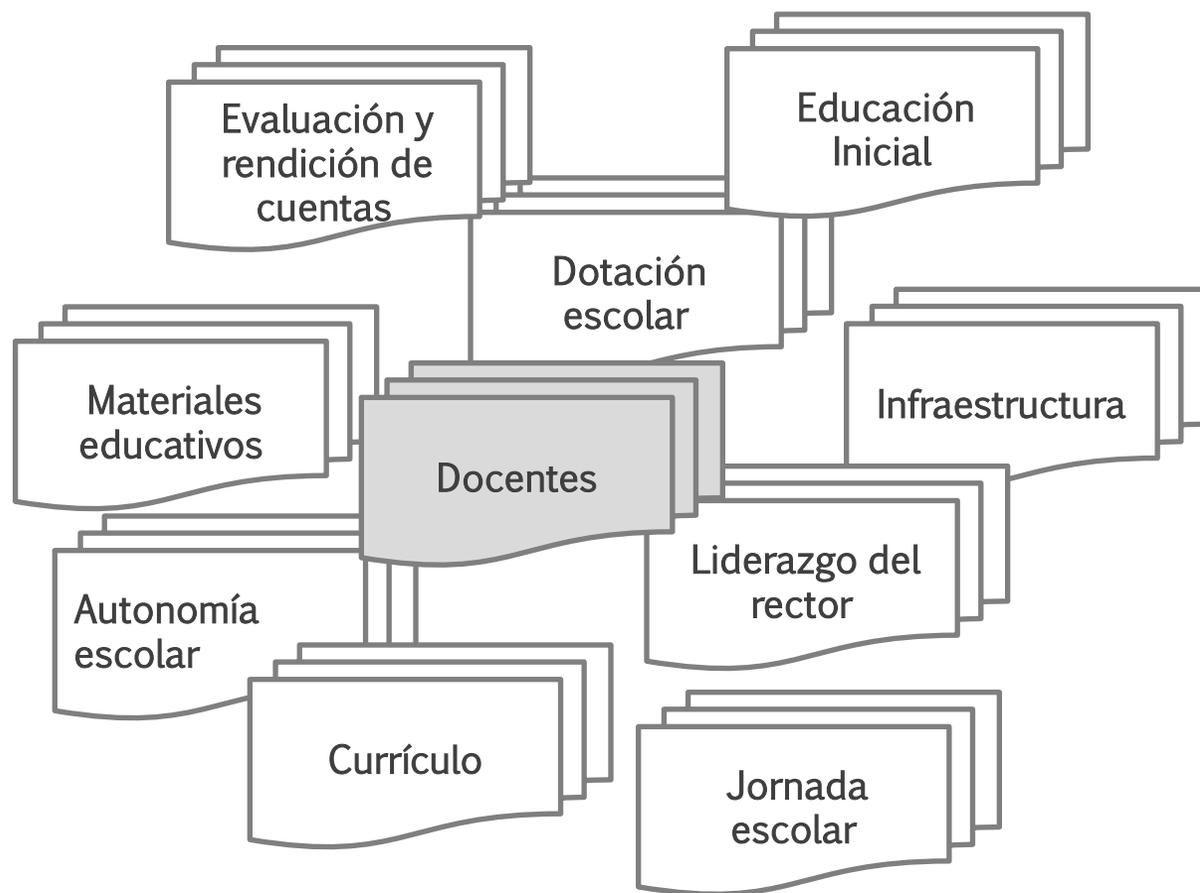


Colaboración de: Patricia Camacho, Catalina Londoño e Isabel Segovia (Fundación Compartir)



Asistentes de investigación: Augusto Alean, Diana Salazar, Erika Londoño, Nelly Mejía, Edna Bautista, Paola Caro, Alejandro Forero y Juan Pablo Mosquera

Objetivo del estudio



Teniendo en cuenta que el componente docente es el **esencial** para dar el gran salto hacia la calidad educativa, diseñar una política para **atraer, retener y motivar maestros (y rectores) de excelente calidad.**

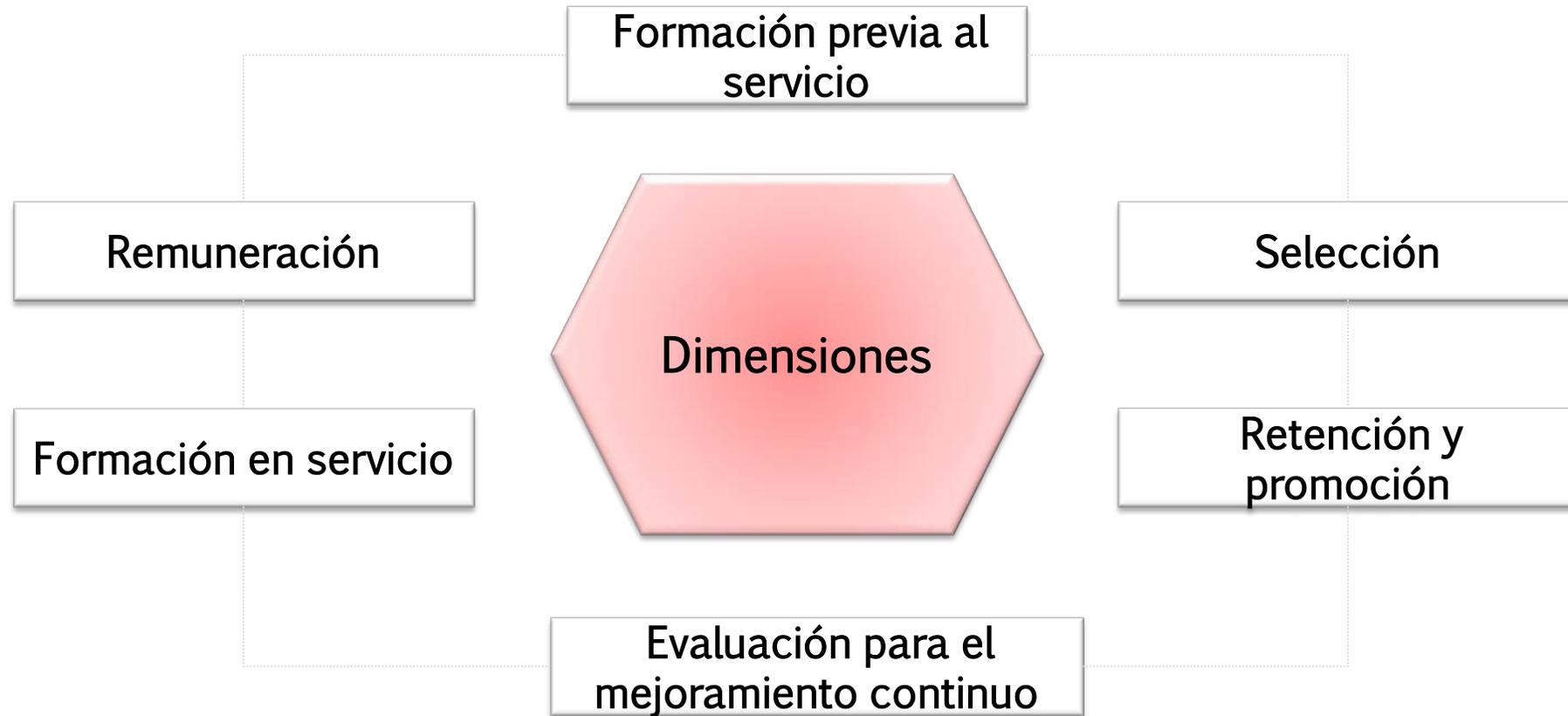
Evidencia sobre la importancia de la calidad docente

2

Evidencia internacional

- **La calidad docente tiene mayor influencia en el desempeño de los estudiantes** que otras dimensiones como la evaluación y rendición de cuentas, la autonomía escolar o el liderazgo del rector (resultados a partir de Pisa 2009).
- Si se logra que un maestro poco efectivo mejore su desempeño de tal forma **que enseñe como un maestro del quintil superior de efectividad**, sus estudiantes tendrán **un logro académico entre un medio y un tercio mayor por grado escolar** (Rivkin, Hanushek y Kain 2005).
- **Los impactos económicos** en el largo plazo de **tener un maestro promedio respecto a tener un maestro deficiente representan un retorno social** en valor presente neto entre **US\$300,000 y US\$400,000** por grupo de estudiantes (Chetty, Friedman y Rockoff 2012; Hanushek 2011).

Manejo del recurso docente en seis dimensiones estratégicas





Manejo del recurso docente en los países de referencia



Selección de los países de referencia y experiencias estudiadas

Singapur, Finlandia, Canadá (Ontario) y Corea del Sur

4



Reconocidos por ser los de **mejor desempeño educativo en pruebas internacionales.**



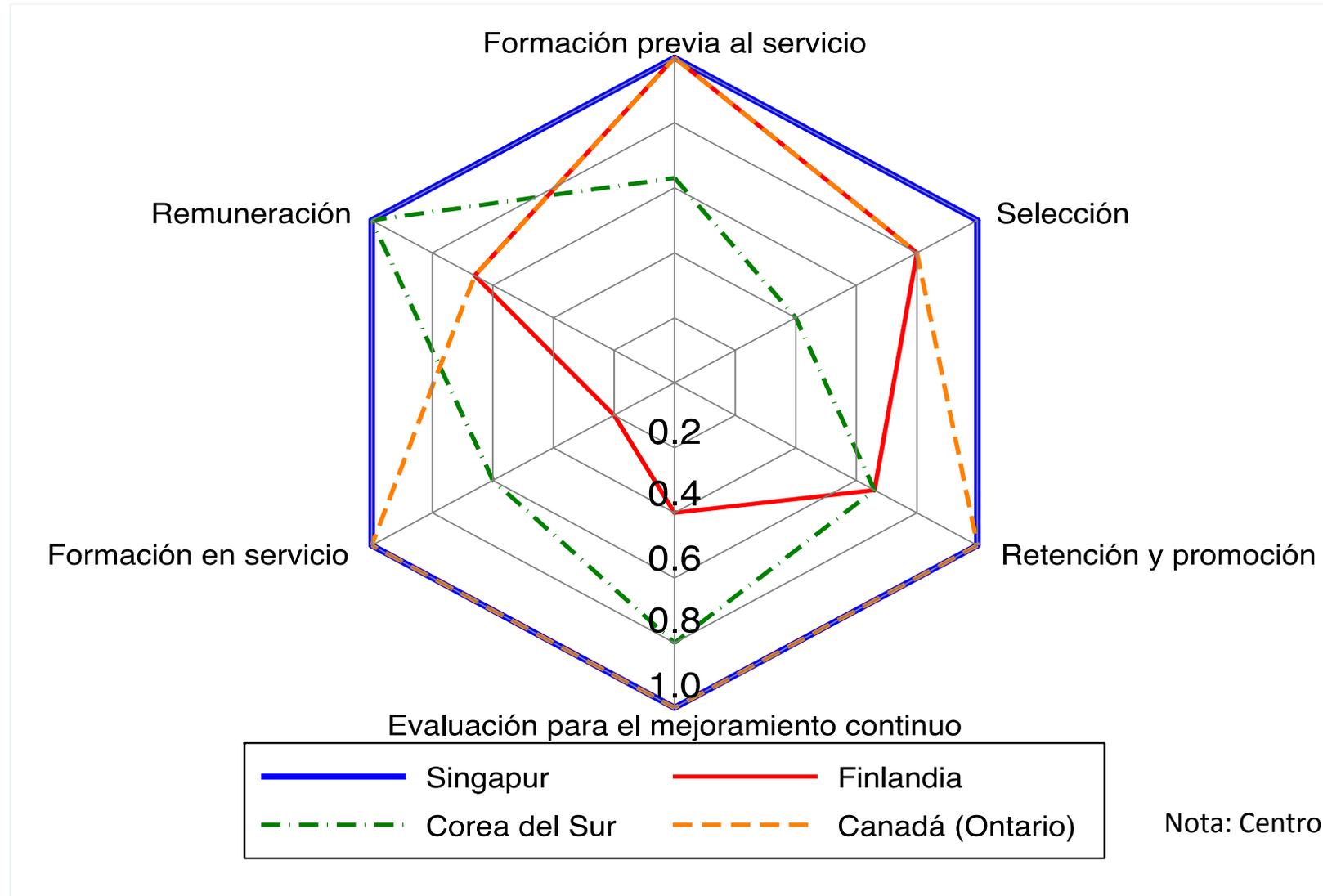
El énfasis continuado en la calidad educativa les ha permitido trascender, en periodos de tiempo relativamente cortos, **de procesos productivos precarios y de poco valor agregado a naciones desarrolladas.**

Brasil, Estados Unidos, India, Israel y México



Cuentan con **innovaciones y experiencias importantes** en el manejo del recurso docente.

Manejo del recurso docente en Canadá (Ontario), Corea del Sur, Finlandia y Singapur



Los docentes en Canadá (Ontario), Corea del Sur, Finlandia y Singapur

4



Tienen excelentes programas de formación (previa y en servicio) en los que la **práctica y la investigación** son fundamentales.



Reciben **becas de estudio y subsidios de manutención** para su formación de pregrado y posgrado.



Estan entre los **mejores bachilleres** del país.



Reciben retroalimentación a partir de un **sistema de evaluación multidimensional y detallado** y los maestros jóvenes o de rendimiento deficiente son apoyados por mentores experimentados y exitosos.



Tienen **altas remuneraciones** (comparables con profesiones como Ingeniería, Derecho y Medicina) y compensaciones por sus tareas como mentores y pares evaluadores



Diagnostico del manejo del recurso docente en Colombia



Características del manejo del recurso docente en Colombia:

Formación previa al servicio

1

En Colombia contratamos docentes con **menos de 4 años de educación superior**.

- Primaria: **32,61%** (Antiguo Estatuto 2277) y **36,54%** (Nuevo Estatuto 1278).
- Secundaria: **19,12%** (2277) y **8,01%** (1278).

2

La **formación** de los docentes es **heterogénea**, con **pocos programas de excelente calidad**.

- **80** universidades ofrecen **376** programas profesionales de formación docente.
- **18%** de estas universidades están acreditadas (**14**).
- En tres de las cuatro pruebas genéricas de **Saber Pro 2012** los **resultados de los programas de formación de docentes tienen bajos resultados** comparados con otros programas.

3

Los programas no promueven la **investigación en el aula** y exigen poca **práctica pedagógica**.

4

La **acreditación** de alta calidad **permite identificar los mejores programas**.

- **61%** de los **estudiantes UAAC** tiene resultados por encima de **75 puntos**. Solo **31%** de las **no acreditadas** alcanza este resultado (Saber Pro – Lenguaje 2011) .

Características del manejo del recurso docente en Colombia:

Selección

1

Los programas de licenciatura atraen una proporción más alta de bachilleres con menores habilidades.

- Puntaje promedio de entrada en **SABER 11 en pedagogía es el más bajo (59,9)** y el de matemáticas es el más alto (80,5).

2

Existen altas tasas de deserción en los programas de formación docente.

- La **deserción** acumulada en décimo semestre es de **48%**.

3

El recurso docente está **distribuido inequitativamente en el país**.

4

Existen **altas tasas de provisionalidad** en el magisterio con **desigualdad regional importante**.

- **21,5%** en primaria y **32,4%** en secundaria y media.

Características del manejo del recurso docente en Colombia:

Retención y Promoción

1

Colombia cuenta con dos Estatutos Docentes vigentes:

- Dos terceras partes se cobijan bajo el decreto 2277 de 1979
- El tercio restante se rige bajo el decreto ley 1278 de 2002.

2

Ambos estatutos presentan grandes diferencias en cuanto al ingreso a la carrera, ascensos, retiros, remuneración y evaluación del desempeño.

3

El decreto 1278 contiene las características “deseables” que debe tener un estatuto docente en estos términos.

Características del manejo del recurso docente en Colombia: Evaluación para el mejoramiento continuo

Aunque el estatuto 1278 contempla un sistema de evaluación docente que se está aplicando, esta evaluación:

1

No es detallada ni precisa y no se utiliza para identificar las necesidades de mejoramiento de los docentes.

2

Depende solo del rector (y del coordinador cuando existe la figura).

Características del manejo del recurso docente en Colombia:

Formación en servicio

1

Falta de coordinación entre los resultados de las evaluaciones docentes y la formación en servicio. Por consiguiente, el diseño de los programas de formación en servicio no se construyen en base a las necesidades de los docentes.

2

Desconocimiento sobre **la suficiencia y calidad de programas de formación en servicio.**

3

Inexistencia de programas de acompañamiento al inicio de la carrera docente.

- La única **política de acompañamiento y seguimiento en el aula** para el docente es el programa **Todos a Aprender**, pero es reciente, no es para novatos y su impacto esta recién siendo evaluado.

Características del manejo del recurso docente en Colombia: Remuneración y reconocimiento

1

El **salario mensual** total de los docentes es **18% más bajo** que el de otras **profesiones** como ingeniería, medicina y derecho (GEIH Dane 2011).

2

No existen bonificaciones para los docentes relacionadas con su desempeño.

3

Baja varianza en los salarios.

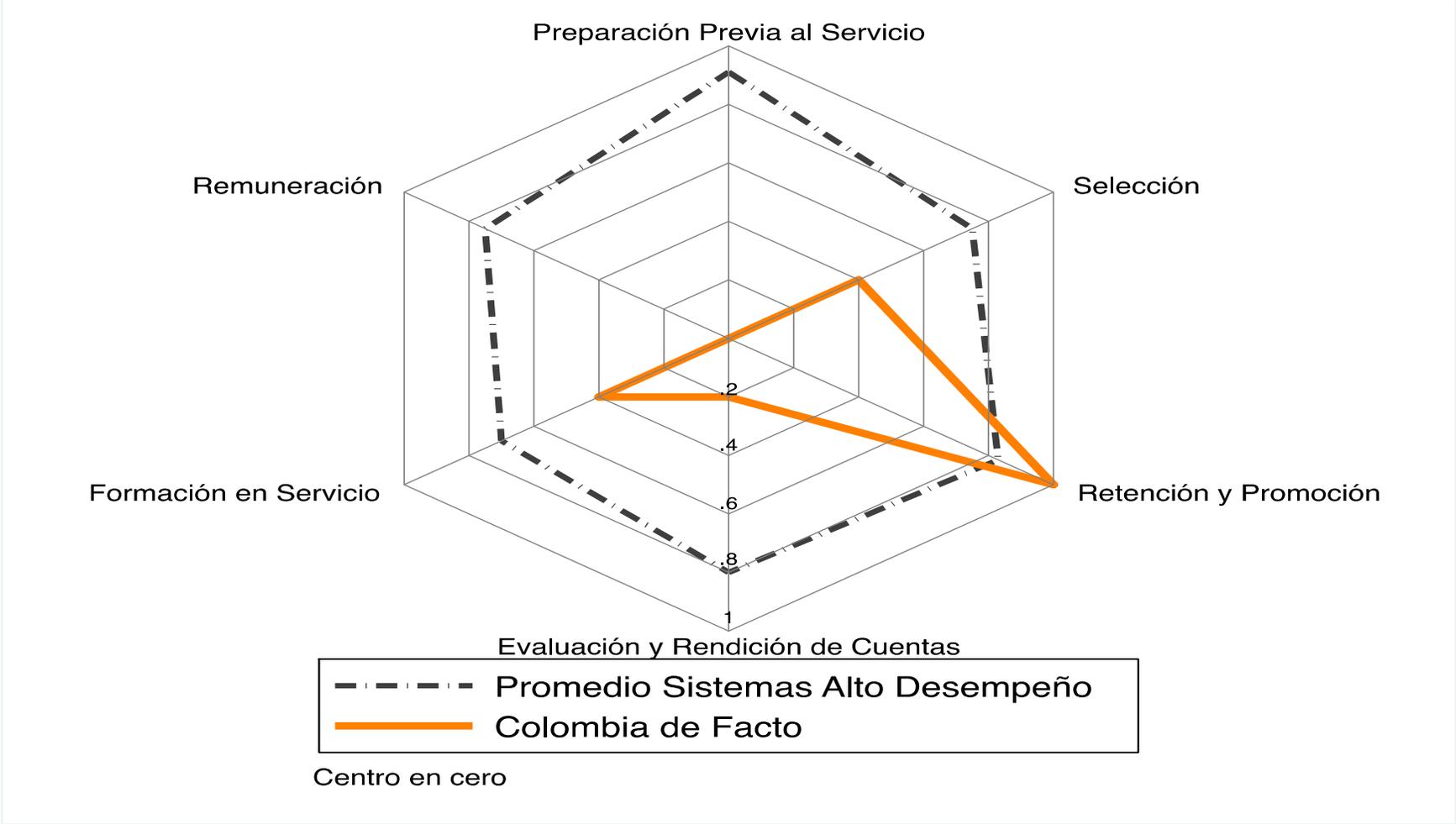
4

Bajo reconocimiento a la labor docente.

5

Dos estatutos con diferentes incentivos y reglas para los docentes.

Manejo del recurso docente en Colombia comparado con los países de referencia





Propuesta de política sistémica



Propuesta de política sistémica para la excelencia docente:

Aspectos que sustentan la viabilidad de la propuesta

6



Es una **propuesta sistémica** que contribuye con el **mejoramiento de las condiciones que rodean a todos los docentes** (los que están, los que entrarán próximamente y los que accederán al magisterio en el largo plazo), elaborada con base en **estímulos e incentivos**.



Tiene un **amplio impacto en el desempeño de los estudiantes y altas tasa de retorno económico**, lo que contribuirá a que Colombia se convierta en un país desarrollado y equitativo.



Las propuestas se pueden empezar a implementar **sin ningún cambio en la legislación vigente**. El actual estatuto docente provee un marco institucional que permite realizar las acciones propuestas, y a medida que estas acciones avanzan, los ajustes legales se deben ir dando para acompañar y ser coherentes con los avances.

Propuesta de política sistémica para la excelencia docente:



Propuesta de política sistémica para la excelencia docente: Formación previa al servicio (Oferta)

Concursos para financiar mejoramiento o creación de programas de formación que alcancen la Acreditación de Alta Calidad

- Expansión y mejoramiento de programas de licenciatura existentes con acreditación de alta calidad.
- Creación de programas de licenciatura nuevos en IES con acreditación de alta calidad.
- Fortalecimiento de programas de licenciatura solo con registro calificado para que alcancen la Acreditación de Alta Calidad.
- Creación y fortalecimiento de programas de maestría para profesionales no licenciados interesados en la carrera docente.

Comité para la Excelencia en Formación en Educación (CEFE)

- Conformado por expertos nacionales e internacionales, docentes y ex-miembros de CONACES y CNA.

Funciones: establecer los requisitos para los concursos y su evaluación, participar en la selección de los ganadores, seguimiento a la implementación de las propuestas, asesorar la acreditación de alta calidad y la revisión de requisitos del registro calificado.

Propuesta de política sistémica para la excelencia docente:

Selección (Demanda)

Programa de becas

- Ampliar y volver permanente el programa de becas para bachilleres sobresalientes admitidos en UAAC.
- Crear un programa de becas a otros profesionales destacados admitidos en maestrías en educación en UAAC o en universidades prestigiosas en el exterior.

Programa para la prevención de deserción

- Dar subsidios de sostenimiento a los estudiantes de los estratos más bajos.
- Fomentar que los programas de formación de docentes sean de cuatro años.

Campaña de medios

- Cambiar el imaginario nacional respecto a la labor docente y socializar los cambios propuestos.

Programa de reclutamiento de jóvenes bachilleres talentosos

Administración de la carrera docente

Propuesta de política sistémica para la excelencia docente: Evaluación para el mejoramiento continuo

Fortalecer el sistema de evaluación hacia un sistema para el mejoramiento continuo

- Incorporar en el sistema de evaluación información más detallada sobre el desempeño del docente: observación en clase, formatos más adecuados, mayores fuentes (rector, par evaluador, autoevaluación y percepción de los estudiantes).
- Usar la evaluación para retroalimentar a los docentes.
- Capacitar y acompañar en la evaluación a los rectores, coordinadores y pares evaluadores, y a los docentes en la autoevaluación.

Monitoreo de docentes

- Controlar la asistencia y puntualidad de los docentes a través de diferentes mecanismos para que los padres de familia, acudientes o los propios estudiantes reporten cuando el docente falte a clase.

Propuesta de política sistémica para la excelencia docente:

Formación en servicio

Acompañamiento integral a los docentes novatos durante los primeros 2 años

- Hacer inducción y acompañamiento con evaluación y retroalimentación permanente.
- Seleccionar a los mentores (maestros sobresalientes) por un periodo de tres años.
- Desarrollar un programa de capacitación a mentores liderado por un centro de formación con experiencia en el tema.

Creación y mejoramiento de programas de formación en servicio (capacitaciones, especializaciones, maestrías y doctorados)

- Realizar un censo y diagnóstico de programas actuales.
- Hacer uso de la oferta de cursos de educación continuada de UAAC y de universidades de alto prestigio a nivel internacional.
- Realizar concursos para financiar mejoramiento o creación de programas de formación en servicio (criterios definidos por CEFE).
- Realizar un concurso de becas (nacionales e internacionales) para maestría y doctorados para docentes sobresalientes.

Propuesta de política sistémica para la excelencia docente:

Remuneración y reconocimiento

Incremento del salario mensual básico de los docentes del Nuevo Estatuto e **inclinación de las curvas salariales** de manera diferencial de acuerdo a grado en el escalafón.

Creación de bonificaciones monetarias: a tutores o evaluadores/ grupales por desempeño/ por trabajar en zonas de difícil acceso.

Expansión de **premios y reconocimientos** a los docentes, directivos docentes y a las IE

Creación de **bonificaciones en especie:** becas a docentes sobresalientes, a docentes en zonas de difícil acceso dar becas, traslados, vivienda.

Bonificaciones para los docentes del Antiguo Estatuto que acepten evaluarse y propuesta de régimen de transición y plan futuro de retiro voluntario para docentes con muchos años de servicio.





Las políticas acá propuestas permitirán mejorar los docentes y la docencia en Colombia atrayendo personas capaces y brindándoles una formación inicial de alta calidad, manteniéndolos motivados con una carrera profesional atractiva y asegurando el continuo mejoramiento a través de una evaluación y programas de formación adecuados.



El resultado será una mejora en la calidad educativa del país.



Pero esto solo se logrará si la propuesta se implementa de manera **sistémica, manteniendo y aplicando** las reglas e incentivos de retención y promoción vigentes en el estatuto 1278.