Tras la excelencia docente



¿Cómo mejorar la educación en Colombia a través del mejoramiento de la calidad docente?

Julio 30 de 2013

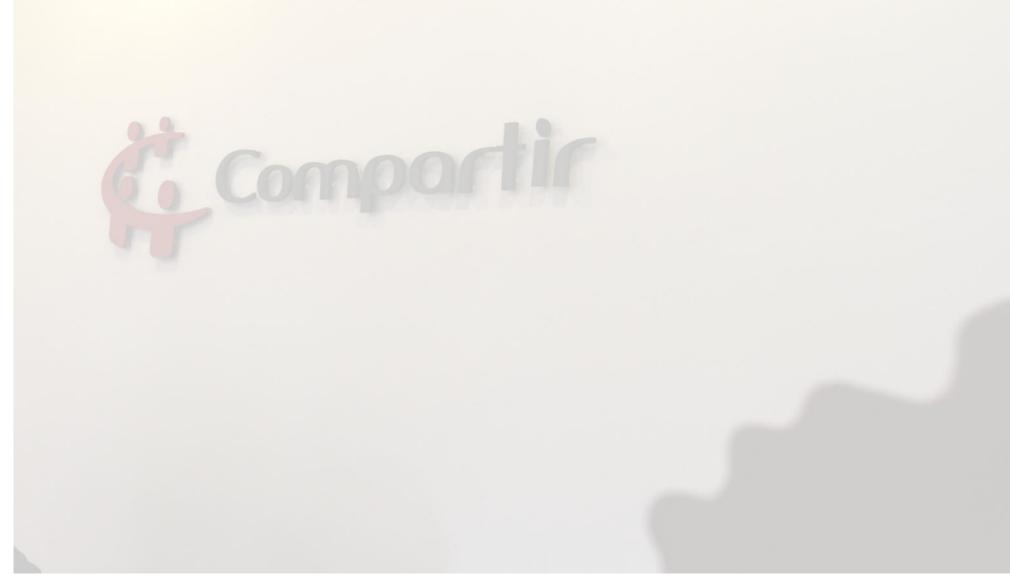


Índice

- 1 Equipo de trabajo
- 2 Objetivo y justificación
- Manejo docente en Colombia y los países de referencia
- Propuesta de política sistémica para la excelencia docente
- 5 Costos de la propuesta
- 6 Dimensiones de la implementación







Equipo de trabajo

Equipo de trabajo

1

Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario

- Investigador: Darío Maldonado
- Asistentes: Augusto Alean, Diana Salazar, Erika Londoño

2

Rand Corporation

- Investigador: Juan Esteban Saavedra
- Asistente: Nelly Mejía

3

Universidad de los Andes

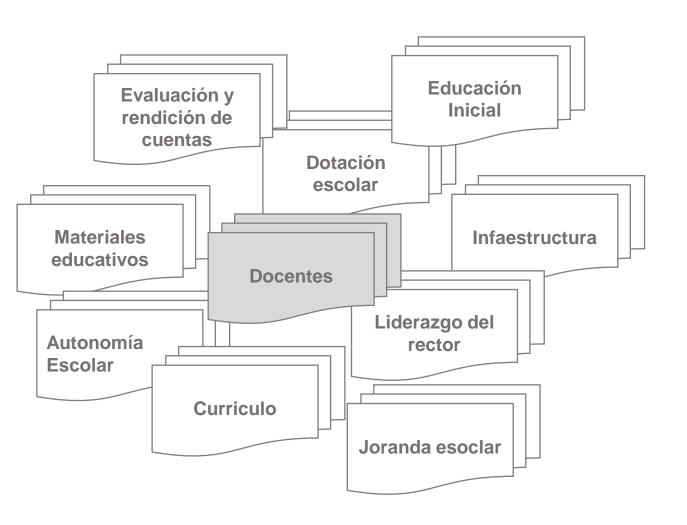
- Investigadores: Sandra García, Guillermo Perry y Catherine Rodríguez
- Asistentes: Edna Bautista, Paola Caro, Alejandro Forero y Juan Pablo Mosquera





Objetivo y justificación

Objetivo de la propuesta





Diseñar una política para atraer y retener maestros de excelente calidad, teniendo en cuenta que el componente docente es el esencial para dar el gran salto hacia la calidad educativa.



¿Por qué nos enfocamos en mejorar la calidad docente?

Evidencia internacional:



 El docente contribuye más que cualquier otro insumo escolar al desempeño estudiantil (Rand 2013).



- Los colegios de desempeño excepcional descontando el aporte de variables socioeconómicas

 tienen docentes que facilitan el aprendizaje de sus estudiantes a través de las siguientes
 prácticas:
 - Buena relación con los estudiantes
 - Interés por el bienestar de los estudiantes
 - Apoyo adicional a los estudiantes
 - Motivación al esfuerzo

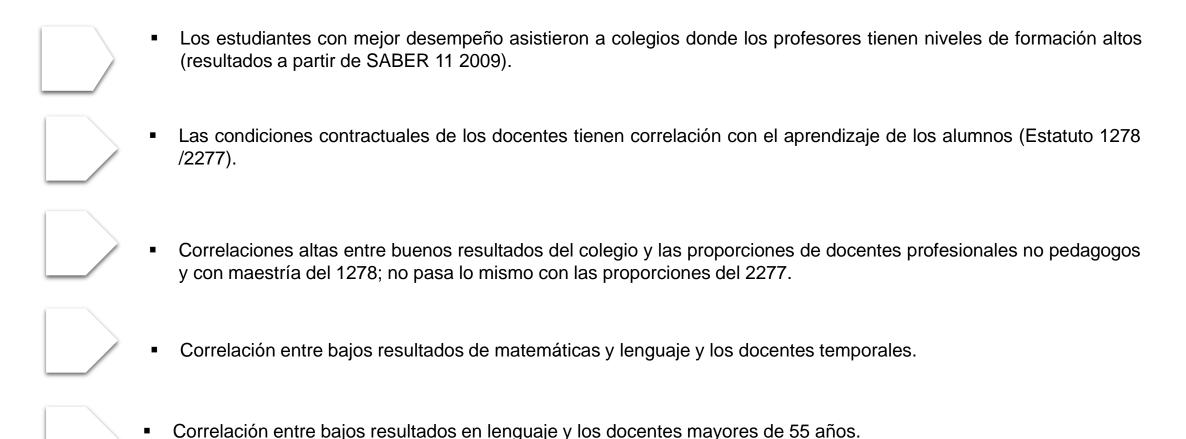


La diferencia más importante entre los colegios de bajo y excepcional desempeño es la calidad docente (resultados a partir de PISA 2009).

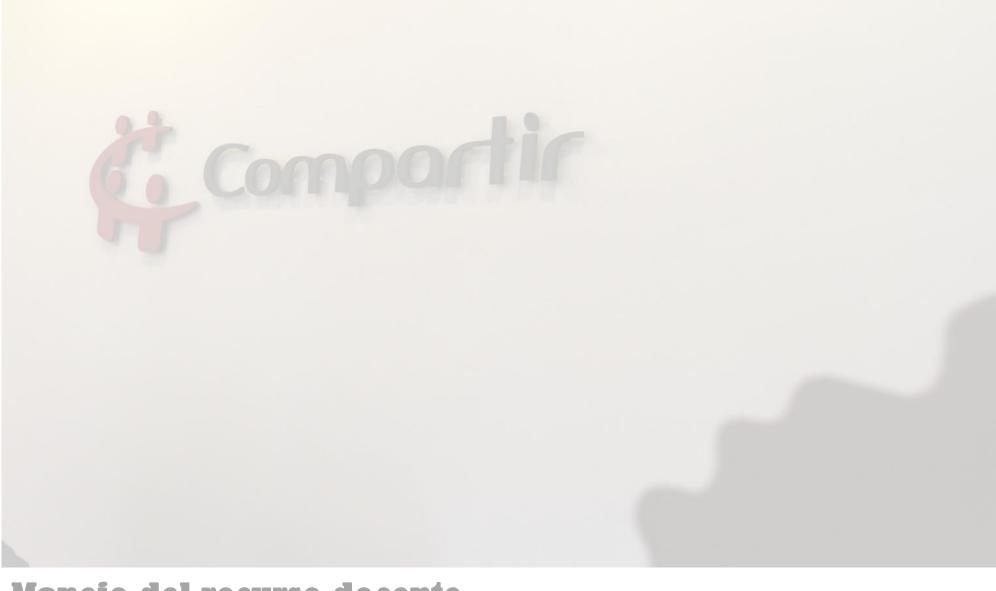


¿ Por qué nos enfocamos en mejorar la calidad docente?

Evidencia nacional:

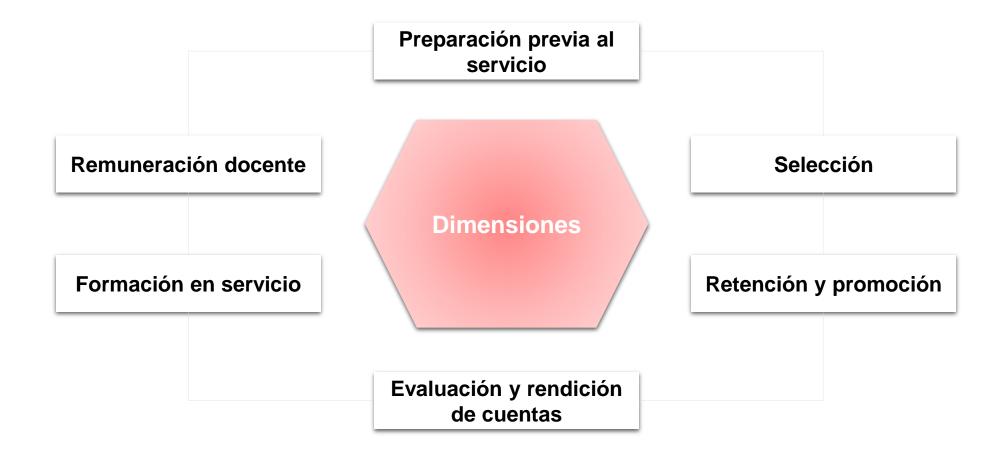






Manejo del recurso docente

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





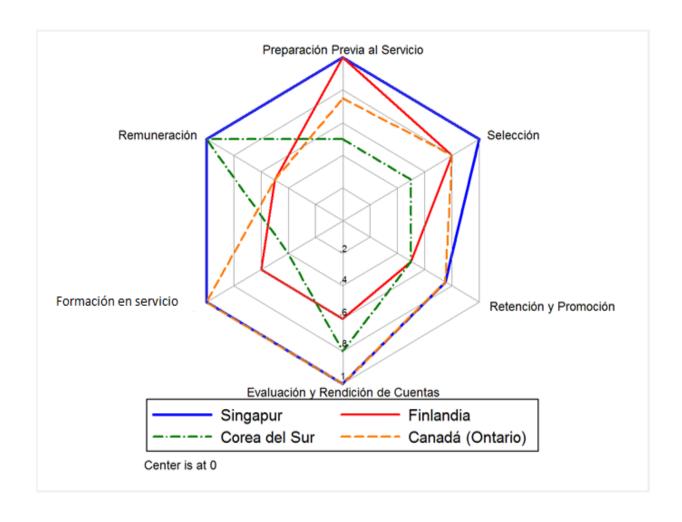
Diagnóstico del recurso docente en Canadá, Corea del Sur, Finlandia y Singapur.

Los docentes

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 en pregrado y posgrado.
Son los mejores bachilleres del país.
Tienen altas remuneraciones (comparables con profesiones como la Ingeniería y la Medicina).



Manejo del recurso docente en Canadá, Corea del Sur, Finlandia y Singapur.





Insumos sobre el manejo docente en Colombia.

Fuentes de información

- Datos del MEN y del ICFES; estudios previos.
- Encuentros con docentes y directivos docentes de colegios con alto y bajo desempeño.
- Entrevistas a profesores sobresalientes.
- Encuentros con estudiantes de pedagogía de primer semestre.

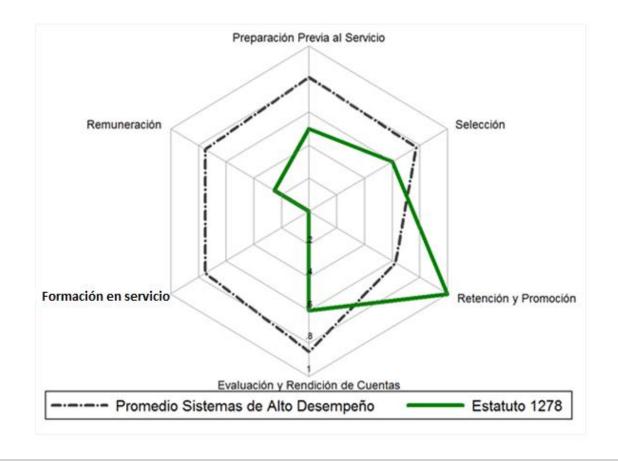
Temas considerados

- Perfil del docente (edad, formación, experiencia, estatuto, resultados en las pruebas, ubicación, entre otros).
- Oferta de programas de formación de docentes.
- Remuneración.
 - Condiciones administrativas y pedagógicas de los colegios de alto y bajo desempeño (jornada, características del rector, PEI, PMI, integración institucional, capacitación, ambiente laboral, entre otros).
 - Motivación y perspectivas de docentes y estudiantes de pedagogía.



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

Estatuto 1278 de 2002:







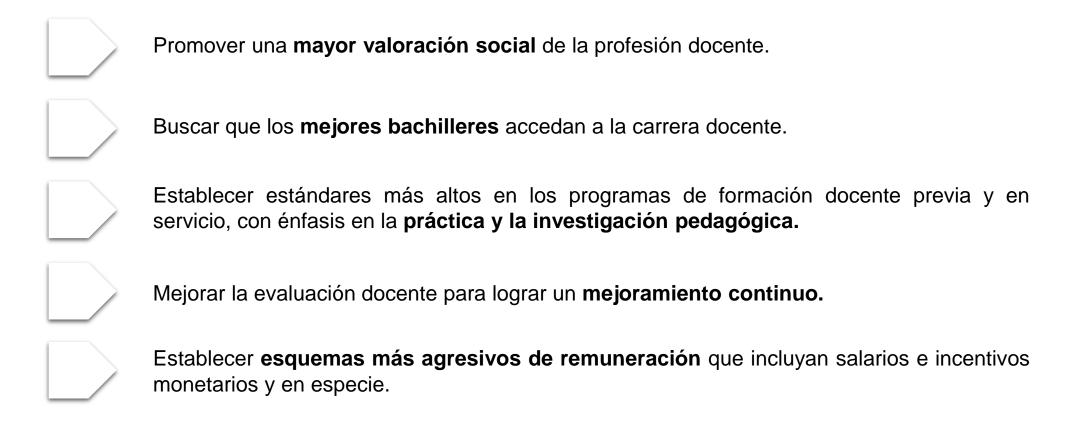
Propuesta de política sistémica para la excelencia docente

Propuesta de política sistémica





Propuesta de política sistémica



Las reformas recientes van en la dirección correcta, pero se pueden enmarcar en un esfuerzo sistémico que abarque aspectos adicionales que aumenten la rentabilidad de las inversiones iniciales.



Formación de excelencia: diagnóstico

	Singapur	Finlandia	Canadá (Ontario)	Corea del Sur	Colombia
Los docentes tiene como mínimo 4 años de educación universitaria	Si	Si	Si	Si	No
El contenido de los diferentes programas de formación es homogéneo	Si	Si	Si	Si/No	No
La investigación pedagógica es obligatoria en el proceso de formación docente	Si	Si	No	No	No
La práctica docente es un requisito de la formación (duración – acompañamiento)	Si	Si	Si	Si	Si/No



Formación de excelencia: características



- En Colombia contratamos docentes con menos de 4 años de educación superior.
 - Primaria: 32,61% (2277) y 36,54% (1278).
 - Secundaria: 19,12% (2277) y 8,01% (1278).

2

- La formación de los docentes es heterogénea, con pocos programas de excelente calidad.
 - 89 universidades ofrecen 384 programas de formación docente (319 profesionales).
 - 18% de estas universidades están acreditadas (16).
 - 29% de los programas profesionales en educación se ofrecen en universidades acreditadas (93).
 - Alta varianza en los resultados de Saber Pro Lenguaje 2011.

3

- La regulación no asegura que todos los programas tengan un nivel adecuado de investigación en el aula y de práctica pedagógica.
 - La investigación no es obligatoria y la práctica es obligatoria sólo en el último año.

4

- La acreditación de Alta Calidad permite identificar los mejores programas.
 - 61% de los estudiantes en programas de formación docente en universidades acreditadas tiene resultados por encima del 75% y en los programas en universidades no acreditadas sólo el 31% alcanza este resultado (Saber Pro – Lenguaje 2011).



Formación de excelencia: propuesta



Concursos para financiar mejoramiento o creación de programas de licenciatura:

- Programas de licenciatura existentes con acreditación de alta calidad.
- Programas de licenciatura nuevos en IES con acreditación de alta calidad.
- Programas de licenciatura solo con registro calificado.
- Programas de nivelación de profesionales no licenciados interesados en la carrera docente.



Comité para la Excelencia en Formación en Educación (CEFE)

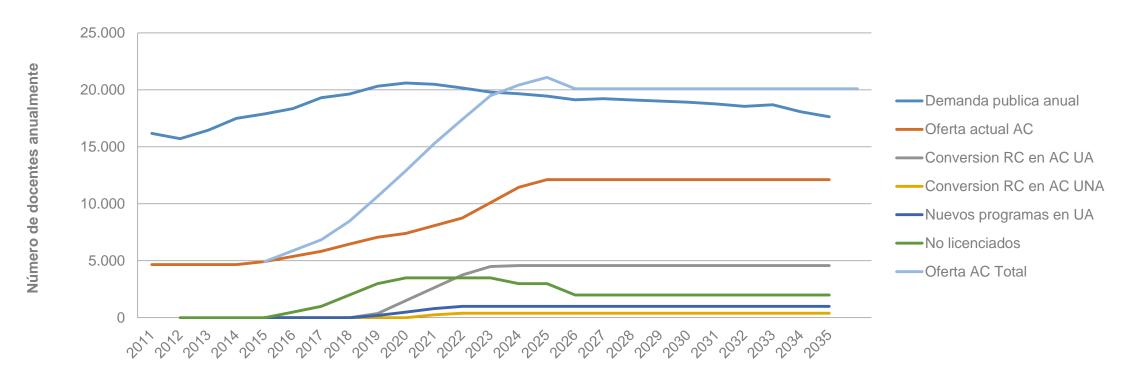
Conformado por expertos nacionales e internacionales y miembros de CONACES y CNA.

<u>Funciones:</u> establecer los requisitos para los concursos y su evaluación, y asesorar la acreditación de alta calidad y la revisión de requisitos del registro calificado.



Formación de excelencia: propuesta

La transformación de los programas de formación de docentes



RC: programas sólo con registro calificado en 2013

AC: programas con acreditación de alta calidad en 2013

UA: universidades acreditadas en 2013 UNA: universidades no acreditadas en 2013



Selección de los mejores: diagnóstico

	Singapur	Finlandia	Canadá (Ontario)	Corea del Sur	Colombia
El ingreso a los programas de formación docente es competitivo	Si	Si	Si	Si	Si/No
Los programas de formación atraen a postulantes de los deciles más altos de competencia académica	Si	Si	Si	Si	No
Existen becas o subsidios para incentivar el ingreso a carreras pedagógicas	Si	Si	Si	No	Si/No
El número de cupos en programas de formación docente se determina a partir de la demanda esperada	Si	Si	No	Si	No
Hay oportunidades de ingreso para profesionales de otras carreras	Si	No	Si	No	Si



Selección de los mejores: características

- 1
- Los programas de licenciatura no atraen a los bachilleres con mayores 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
- El periodo de prueba es muy corto:
 - Mínimo cuatro meses y máximo un año.

3

- Existe un programa para financiar estudiantes de pregrado que quieren hacer estudios de educación:
 - 6.000 estudiantes en tres años.



Selección de los mejores: características



- Existen altas tasas de deserción en los programas de formación docente.
 - La deserción acumulada en décimo semestre es de 48%.

5

■ El recurso docente está distribuido inequitativamente en el país: regiones desfavorecidas, municipios pobres, pequeños o con mayor afectación por la violencia desfavorecidos.



6

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



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



Selección de los mejores: propuesta



Programa de becas

- Ampliar y volver permanente el programa de becas para bachilleres sobresalientes admitidos en programas de licenciatura en universidades con Acreditación AC.
- Programa de becas condicionadas a otros profesionales destacados admitidos en programas de Maestría en Educación en universidades con Acreditación AC o universidades prestigiosas en el exterior.



Campaña educativa por medios publicitarios para cambiar el imaginario nacional respecto a la labor docente y promocionar la transformación sistémica.



Creación de un programa nacional de selección de jóvenes bachilleres talentosos.



Creación y mejoramiento de incentivos para profesores que acepten trabajar en zonas de difícil acceso, en condiciones adversas o en establecimientos educativos con bajos resultados: bonificaciones monetarias y no monetarias.



Selección de los mejores: propuesta



Revisión de requisitos para entrar como docente del magisterio

 Para los profesionales no licenciados, establecer como requisito para ser nombrados en propiedad, un programa de nivelación en una universidad con acreditación AC.



Programa para la prevención de deserción

- Subsidios de sostenimiento a los estudiantes de los estratos más bajos con el fin de disminuir deserción.
- Disminuir los programas de licenciatura de cinco a cuatro años.



Disminución de la provisionalidad de los docentes

- Mejorar el sistema de información sobre vacantes provisionales y definitivas.
- Limitar el tiempo de una vacante temporal ocupada por un provisional.
- Exigir que las vacantes provisionales sean ocupadas con la lista de elegibles.
- Asegurar que la lista de elegibles esté actualizada y sea de fácil acceso para todos los entes territoriales.



Evaluación para el mejoramiento continuo: diagnóstico

	Singapur	Finlandia	Canadá (Ontario)	Corea del Sur	Colombia
Se evalúa el desempeño docente	Si	Si	Si	Si	Si/No
El modelo de evaluación es estandarizado, homogéneo y multidimensional	Si	No	Si	Si	No
La auto-evaluación es un elemento importante del proceso de evaluación	Si	Si	Si	No	No
El objetivo de la evaluación es servir de herramienta de aprendizaje dentro de la labor pedagógica	Si	Si	Si	Si	Si/No
El modelo de evaluación permite identificar las necesidades de desarrollo profesional más apropiadas para cada docente	Si	Si	Si	Si	No



Evaluación para el mejoramiento continuo: características

- 1
- La evaluación no es detallada ni precisa; no se usa como herramienta de mejoramiento para el docente.

- 2
- La evaluación depende solo del rector (y del coordinador cuando existe la figura).

3

- Existe ausentismo de los docentes.
 - El ausentismo es un problema genérico pero los docentes de colegios de bajo rendimiento afirman que este problema se presenta mucho más que en los colegios de alto rendimiento (19% vs 39%).



Evaluación para el mejoramiento continuo: propuesta



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 retroalimentación del docente.
- Ofrecer capacitaciones que respondan a las necesidades de mejoramiento del docente.
- Capacitar y acompañar en la auto evaluación a los rectores, coordinadores, pares evaluadores y docentes.



Monitoreo de docentes

 Controlar la asistencia y puntualidad de los docentes a través de máquinas de huellas digitales automatizadas y call center para que los padres de familia, acudientes, o los propios estudiantes reporten cuando el docente falte a clase.



Formación en servicio: diagnóstico

	Singapur	Finlandia	Canadá (Ontario)	Corea del Sur	Colombia
Las oportunidades de formación en servicio de los docentes responden a una política sistémica de formación y profesionalización	Si	Si	Si	Si	No
Las oportunidades de formación en servicio de cada maestro se determinan a partir del proceso de evaluación y sus necesidades prioritarias	Si	SI	Si	No	No
Hay financiación y subvenciones a la participación en actividades de formación en servicio para todos los maestros	Si	No	Si	No	No





Formación en servicio: características

1

 Inexistencia de una política de acompañamiento a los docentes en el aula (hoy existe Todos a Aprender).

2

 La evaluación no se utiliza para responder a las necesidades de mejoramiento de los docentes.

3

 El diseño de los programas de formación en servicio no se construye con base en las necesidades de los docentes.





Formación en servicio: propuesta



Acompañamiento integral a los docentes novatos durante los primeros 2 años

- Hacer inducción y acompañamiento con evaluación detallada y retroalimentación permanente.
- Seleccionar a los tutores dentro de los maestros sobresalientes.
- Desarrollar un programa de capacitación a tutores liderado por un centro de formación internacional con experiencia en evaluación docente por pares.



Creación y mejoramiento de programas de formación en servicio

- Realizar un censo y caracterización de programas actuales.
- Hacer uso de la oferta de cursos de educación continuada de universidades nacionales acreditadas 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 de maestría y doctorado (nacionales e internacionales) para docentes sobresalientes.



Remuneración competitiva: diagnóstico

	Singapur	Finlandia	Canadá (Ontario)	Corea del Sur	Colombia
Remuneración inicial comparable o superior a la de otras ocupaciones del nivel profesional (ingenieros, médicos, abogados)	Si	Si	No	Si	No
Remuneración para docentes experimentados (10 o más años de servicio) comparable con otras ocupaciones profesionales	Si	No	Si	Si	No
Existe algún tipo de remuneración adicional a la labor docente por participación en actividades extracurriculares, labores administrativas, entre otras	Si	Si	Si	Si	Si
Existe algún incentivo monetario al desempeño docente por encima del salario base	Si	No	No	Si	No



Remuneración competitiva: características

1

El salario mensual total es 18% más bajo que 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.





Incremento del salario mensual básico de todos los docentes regidos por el Estatuto 1278

 Incremento durante 3 años del 7% anual más inflación con el fin de nivelar los salarios de entrada.



Creación de bonificaciones monetarias

- Dar bonificaciones significativas a docentes tutores o evaluadores que sean seleccionados por su buen desempeño.
- Dar bonificaciones grupales (a todo el colegio) por mejoras en desempeño institucional.
- Aumentar el nivel de las bonificaciones dadas a docentes que acepten trabajar en zonas de difícil acceso o en establecimientos educativos de baja calidad.



Expansión de premios y reconocimientos a los docentes y las instituciones educativas de alta calidad.





Creación de bonificaciones en especie:

- Dar puntaje adicional en el concurso de becas de maestría y doctorado nacionales e internacionales para docentes sobresalientes según las nuevas evaluaciones de desempeño.
- Dar puntaje adicional en el concurso de becas de maestría para a aquellos que hayan trabajado en zonas de difícil acceso por un periodo de mínimo tres años.
- Dar prioridad en los traslados para los docentes que hayan trabajado en zonas de difícil acceso por un periodo de mínimo tres años.



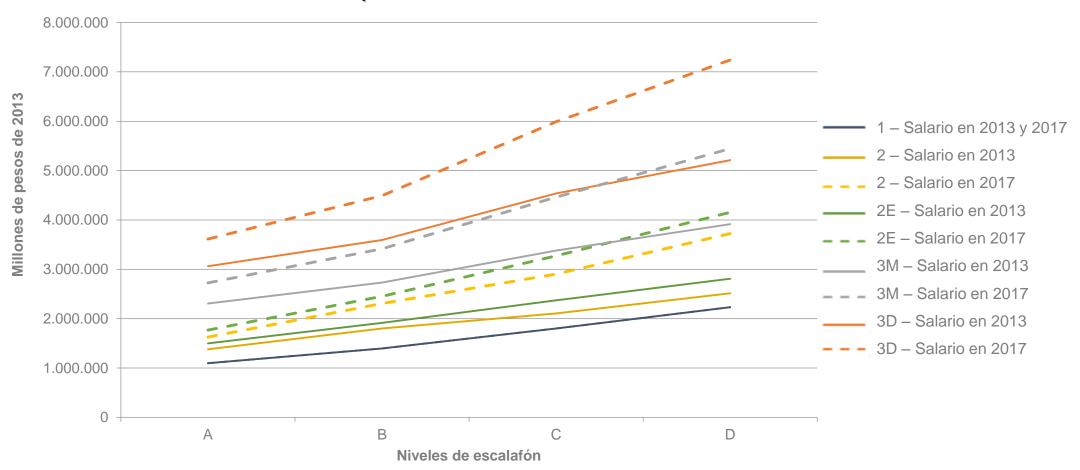
Bonificaciones monetarias y no monetarias para los docentes regidos por el Estatuto 2277 que acepten evaluarse.



Plan de retiro voluntario para los docentes regidos por el Estatuto 2277.



Propuesta de aumento de salarios



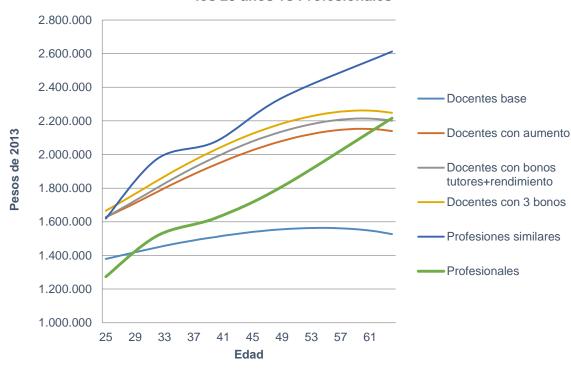


Propuesta de aumento de salarios

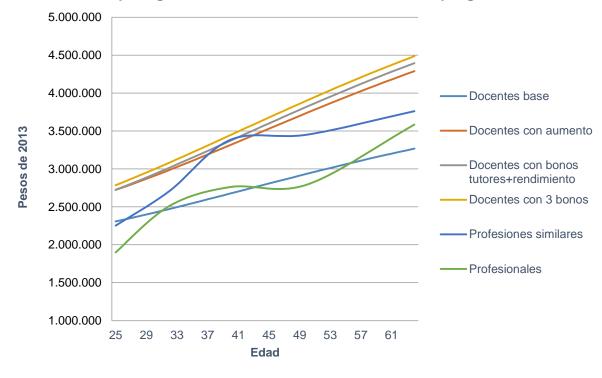
Pregrado

Maestría

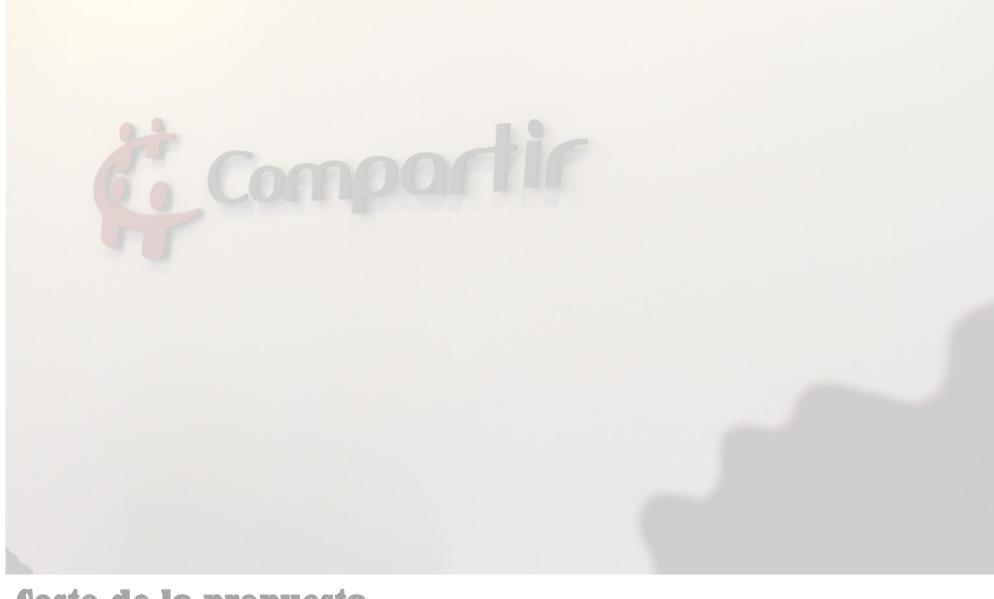
Proyección del salario esperado de un profesional que ingresa a los 25 años vs Profesionales



Proyección del salario esperado de un profesional con maestría que ingresa a los 25 años vs Profesionales con posgrado

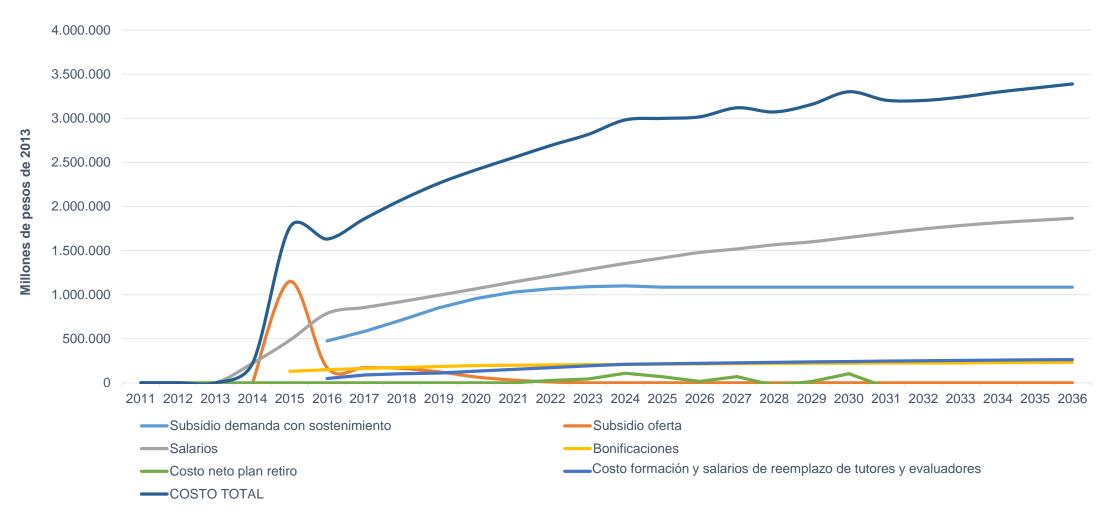




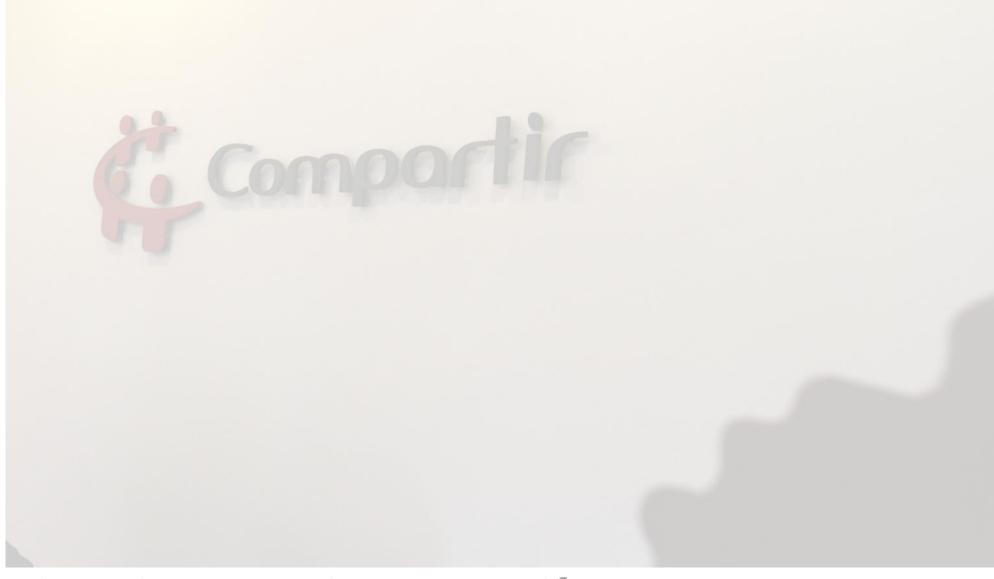


Costo de la propuesta

Costo de la propuesta y sus componentes







Dimensiones de la implementación

Dimensiones de la implementación

1

Tipo de docente:

- Estatutos 2277 y 1278
- Docentes vinculados, vinculados en 5 años, vinculados en 10 años

2

La dimensión temporal:

- Políticas que toman más tiempo en materializarse
 - Mejoramiento de programas de pedagogía
- Políticas que toman menos tiempo en materializarse
 - Mejora de programas de maestría
 - Actualización de los sistemas de evaluación.
 - Control del ausentismo
 - Cambios en la estructura salarial

3

La transformación se puede hacer en 10 años.



Gracias!



Julio 30 de 2013

