

B O R R A D O R

De: Ricardo Hevia
A: Asesores del Ministro
Ref: Borrador de un anteproyecto sobre política
nacional de Perfeccionamiento Docente.
Fec: 28, mayo, 1990.

UNA POLITICA DE DESCONCENTRACION DEL PERFECCIONAMIENTO DOCENTE: CONSTITUCION DE UNA RED DE CENTROS DE PROFESORES A NIVEL PROVINCIAL (Anteproyecto).

El siguiente proyecto postula la necesidad de crear a través del país una RED DE CENTROS DE PROFESORES que puedan asumir la responsabilidad de la actualización permanente del profesorado para poder, mediante el cambio de los docentes, operar una transformación significativa en la calidad de la educación nacional.

1. Las razones que justifican esta propuesta.

1.1. Los esfuerzos hechos en los últimos años para medir la calidad de la educación (PER, SIMCE) indican que el sistema educativo es poco efectivo en lograr el aprendizaje de los escolares. Una de las principales causas que parecen estar contribuyendo a ello es la deficiente formación profesional de los docentes. Las malas condiciones de empleo y trabajo de los profesores inciden, a su vez, en que cada día vayan ingresando a la docencia maestros con niveles más bajos de preparación. Una política que a mediano y largo plazo se plantee el mejoramiento cualitativo de la educación requiere, como condición sine qua non, modificar sustantivamente la efectividad de los profesores actualmente en ejercicio y, por tanto, priorizar una política de formación permanente del profesorado.

1.2. La actual legislación que rige al Ministerio de Educación le otorga un escaso margen de actuación en actividades que inciden directamente en el quehacer pedagógico. El Ministerio no puede enseñar ni administrar escuelas, pero sí le compete fijar los planes y programas de estudio, supervisar la marcha de las escuelas y efectuar labores de perfeccionamiento y actualización de docentes. Sin embargo, a pesar de que el

Ministerio cuenta en las Direcciones Provincinales con equipos de inspectores y supervisores que evalúan la marcha cotidiana del sistema, éste no cuenta con un equipo de profesionales equivalente que pueda incidir en una modificación profunda, constante y a largo plazo en las formas que tienen los docentes de enseñar. Si el Ministerio de Educación optara por pasar de una actitud más contemplativa a una de mayor intervención requeriría de un personal en materia de perfeccionamiento docente tan numeroso y especializado como el de los supervisores.

1.3. Una política que tienda a democratizar el sistema educativo debiera preocuparse, por un lado, de actualizar a los docentes de las regiones más apartadas del territorio nacional de modo que sus alumnos tuvieran las mismas oportunidades de acceder al conocimiento y de utilizar los materiales de trabajo que se usan en los centros pedagógicos de las grandes ciudades. Por otro lado debiera preocuparse de que la mayor cantidad de docentes pudiera participar en las decisiones que compete a su responsabilidad como profesionales. El ámbito decisional de los docentes no se limita a los Consejos de Profesores de su respectivo establecimiento. Les compete decidir también sobre las formas y los contenidos que han de adquirir los programas de perfeccionamiento y actualización docentes.

1.4. A pesar de que se ha avanzado en una política de desconcentración y descentralización educacional, el perfeccionamiento docente sigue estando en manos de una institución especializada que opera sólo a nivel nacional: el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). Además, al CPEIP en los últimos años se le ha reducido significativamente el financiamiento, intentando convertirlo en una institución financiada con los aportes de los propios beneficiarios del perfeccionamiento. Se requiere una desconcentración del CPEIP que permita multiplicar las oportunidades de perfeccionamiento y situarlas más cerca de los usuarios. Al mismo tiempo se requiere dar oportunidades a los docentes para que participen en la planificación, gestión y realización de las actividades de perfeccionamiento locales.

1.5. La cuestión docente es uno de los tópicos álgidos de la actual política social. Actualmente se trabaja en la elaboración de un Estatuto de la Profesión Docente que trata de mejorar no sólo las condiciones de empleo y trabajo de los profesores sino reconocer el derecho de los maestros al perfeccionamiento y establecer normas para garantizarcelo a todos. Esto plantea la necesidad de contar con una política de perfeccionamiento que pueda responder adecuadamente a la demanda cuando este derecho sea exigido.

2. Elementos centrales de una política nacional de perfeccionamiento docente.

2.1. Se debe contar con una infraestructura adecuada (Centros de Profesores o Casas del Maestro) que tengan una ubicación cercana a los usuarios, de modo que todos los docentes (quienes trabajan en establecimientos municipales, particulares subvencionados o pagados) tengan fácil acceso a ellos. Dos criterios debieran tenerse presente para decidir la ubicación de estos Centros: a) el número adecuado de profesores a ser atendidos en cada uno de ellos; b) la dispersión geográfica de las escuelas de modo que ellas tengan fácil acceso al Centro que les corresponda. Más que el nivel regional o el comunal, el nivel provincial pareciera ser, con algunas excepciones, el más adecuado. Aplicando ambos criterios, una óptima distribución de Centros alcanzaría a 60 en todo el país.

2.2. Se debe contar con un equipo profesional de especialistas capaces de desarrollar y administrar programas de perfeccionamiento a nivel local. El número de estos especialistas varía dependiendo del tamaño del Centro de Profesores. De acuerdo al número de profesores que los Centros deben atender, estos pueden ser pequeños (tres a cinco especialistas), medianos (siete especialistas) y grandes (nueve a diez especialistas). Aproximadamente se trata de formar a 500 especialistas en tres años para hacerse cargo de los 60 Centros. En otros países ha resultado positivo el que estos especialistas vayan rotando en su labor. Por tanto la tarea de formar especialistas sería una labor permanente del sistema.

2.3. Se debe contar con una política de perfeccionamiento a nivel nacional que a pesar que contemple como válidas las más variadas formas posibles (cursos, seminarios, talleres, charlas, investigaciones, etc.), diseñe claras prioridades respecto a los contenidos y a las metodologías a emplear. Ello requiere: a) que cada Centro posea un presupuesto que le permita ejecutar un plan de actividades de perfeccionamiento local y adecuado a sus necesidades; b) que exista una política muy fluida de comunicaciones entre los Centros locales (provinciales) y el CPEIP que haría de cabeza de todo el programa; c) que el CPEIP cuente con equipos centrales altamente especializados y alimentados por la investigación pedagógica y educacional en forma permanente.

2.4. Se debe fomentar la máxima participación de los profesores en las decisiones sobre las actividades de perfeccionamiento a ser llevadas a cabo en cada uno de los Centros Provinciales. Es por ello que los Centros debieran tener una organización tal que, a pesar de ser órganos desconcentrados del Ministerio de Educación y dependientes directamente del

CPEIP, debieran contar con un Consejo elegido en votación directa y que tuviera responsabilidad en la aprobación del plan anual de actividades y su presupuesto correspondiente.

3. Características de los Centros de Profesores.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, se propone llevar a cabo una política nacional de perfeccionamiento docente que tenga como eje articulador la creación de una RED DE CENTROS DE PROFESORES. Estos tienen por características:

3.1. Ser Centros de actualización, formación permanente, información y orientación de los profesores de enseñanza básica y media. Son un lugar para compartir las experiencias de renovación pedagógica, para investigar conjuntamente, para elaborar materiales educativos, para diseñar experiencias que adapten el curriculum a las necesidades locales, etc. Los centros son núcleos dinamizadores de la innovación educativa y de la investigación aplicada.

3.2. Ser Centros de recursos o lugares dotados con óptimo equipamiento técnico: computadores, modems, fotocopiadoras, bibliotecas, videotecas, videograbadoras, telefax, etc. Sería demasiado caro dotar con tal equipamiento a todas las escuelas del país, por lo que estos centros permitirían ahorrar recursos y utilizar mejor los disponibles. También se dotaría a algunos de ellos con equipamiento pedagógico para llevar y rotar entre las escuelas más apartadas de algunas zonas. La disponibilidad de recursos se liga estrechamente a la constante elaboración y renovación de material didáctico.

3.3. Ser lugar de encuentro para los profesores y para la comunidad escolar. Los Centros permitirían congregarse a los docentes con fines sociales, lo que les llevaría a compartir, relacionarse, expandirse. Todos los docentes de una zona tienen derecho a participar en ellos eligiendo a sus representantes y presentando propuestas de trabajo para que sean financiadas por los Centros. También servirían como lugar de encuentro con la comunidad. En ellos debiera haber espacio para que participen otras instituciones educativas y organismos locales que presten servicios similares a la comunidad. Los Centros pondrían sus instalaciones y equipos a disposición de las necesidades de las comunidades, especialmente de aquellas más pobres y apartadas.

Lo más importante de los Centros es la filosofía que los inspira: son una posibilidad de devolver a los docentes protagonismo cultural, recuperar autonomía profesional, fomentar la responsabilidad social y la solidaridad gremial. Todo esto en una dimensión que involucre a todos los profesores del país y, por consiguiente, expanda las oportunidades educativas, disminuya las diferencias de calidad entre las escuelas y haga más eficiente el trabajo docente.

4. Implementación de la RED DE CENTROS DE PROFESORES a nivel nacional.

4.1. En primer término se trata de asegurar la creación de 60 Centros de Profesores a lo largo del territorio nacional (Cfr. anexo). El presente proyecto de tres años de duración prevé la creación de 20 Centros promedio anual. Es importante que la creación de Centros se haga de acuerdo a un plan que no deje a ninguna región desde el comienzo. Estos Centros pueden ser locales viejos readecuados para las nuevas funciones o casas nuevas que se construyan para ello.

Cada Centro tendrá una dependencia directa del CPEIP, que es la institución técnica especializada del Ministerio para diseñar e implementar políticas de perfeccionamiento. El CPEIP se encargará de formar a los Directores de Centros y a los especialistas (5, 7 o 10 por Centro, dependiendo del tamaño de éstos). El Director y los especialistas conforman los equipos técnicos que tendrán a su cargo la planificación y ejecución de los planes de acción para cada localidad. Además de estos equipos técnicos que son nombrados y son funcionarios dependientes del CPEIP, cada Centro elegirá un Consejo conformado por un número de profesores del lugar y que tendrá por función principal aprobar el plan anual de actividades presentado por el Director de acuerdo al presupuesto con que el Centro cuente para sus gastos de operación anual. El Consejo se reúne una vez al mes para evaluar la marcha de las actividades del Centro.

4.2. En segundo lugar, se procurará formar a 500 especialistas que se hagan cargo de la planificación y desarrollo de las actividades de actualización en cada Centro. Esto se hará igualmente de manera gradual, previendo al final del período de tres años la formación de todos los especialistas de acuerdo a las áreas que el CPEIP priorice sean las principales en las que se ha de centrar la capacitación docente para los próximos años. Estas áreas se relacionan estrechamente con las prioridades que fije el gobierno respecto al contenido del cambio educativo:

incorporación en la escuela del tema del medio ambiente, de los derechos de la mujer y del niño, de la educación en los derechos humanos y la paz, de la actualización científica en los planes de la enseñanza media, del uso de la computación como instrumento de aprendizaje, de la decodificación de los mensajes de los medios de comunicación masiva, etc.

La preparación de estos "formadores de formadores" supone una estrategia metodológica que implica capacitar en el CPEIP a 60 especialistas por áreas provenientes de todo el país. Esta estrategia implicaría un estadía de una a dos semanas tres veces al año en el CPEIP intercalada con períodos de actividad en el terreno.

4.3. En tercer lugar se trata de crear Centros que aunque dependan del CPEIP tengan una relativa autonomía para operar, planificar, desarrollar, implementar las más variadas actividades de perfeccionamiento docente. Ello se logra asegurando un presupuesto anual que contemple gastos relativamente altos de operación, de modo que el Consejo puede efectivamente decidir sobre los mejores proyectos a ser implementados en la zona. Este sería un gasto considerado por el Ministerio de Hacienda como recurrente a futuro, para lo cual debiera existir un criterio adecuado que permita allegar los recursos necesarios año a año. Un criterio podría ser el que fije un monto equivalente al 1% de lo que el Ministerio invierte en salarios docentes, lo que tendría la virtud de aproximar a los maestros a lo que los demás trabajadores disponen para su capacitación de acuerdo a la ley del SENCE.