

Magisterio público: agenda pendiente

Hugo Díaz Díaz

Iniden

Al gobierno del Presidente Toledo se le pueden criticar muchas debilidades en su política educativa: no funcionaron sus programas “estrella” como el Huascarán y la “Emergencia Educativa”. Tampoco se lograron progresos mayores en la mejora de los diseños curriculares ni en las condiciones de enseñanza en el medio rural. Y afectada por los procesos de regionalización y descentralización global, la desconcentración que opera en educación adolece casi de los mismos problemas que mostró casi desde sus inicios en la década de los sesenta. No obstante, una política muy controvertida, pero en donde el gobierno de Toledo dio pasos importantes es la de desarrollo magisterial.

La oferta de formación inicial en los Institutos Superiores Pedagógicos (ISP) no aumentó sino que disminuyó en 15 500 alumnos entre los años 2000 y 2005 gracias, principalmente a dos medidas: la suspensión temporal de la creación de ISP y la evaluación de los institutos en actual funcionamiento. La disminución mayor se dio en los Institutos públicos en donde la matrícula cayó en 21%.

El impacto de esta medida ha sido reducir el número de egresados de los ISP en aproximadamente 2 200 (15%). Pero a ellos hay que sumar los egresados de las facultades de educación. Según

Matrícula en los Institutos Superiores Pedagógicos. 2000-2005

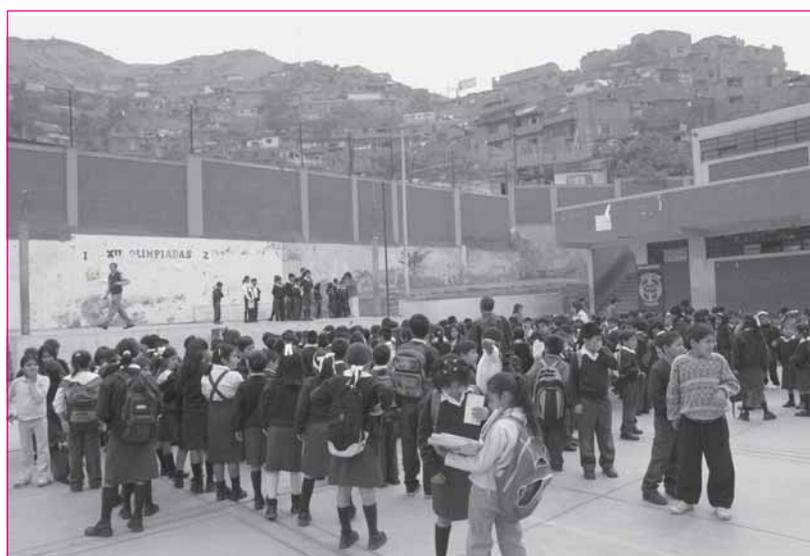
	Total		Público		Privado	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Matrícula	118 099	102 519	57 629	45 581	60 470	56 938
% crecimiento		-13%		-21%		-6%
Centros de formación	339	349	117	119	222	230
% crecimiento		3%		2%		4%

Fuente: MED- Unidad de Estadística. Estadísticas básicas de la educación 1998-2005

los datos de la Dirección de Educación Superior Pedagógica, funcionan 54 facultades de educación y 102 filiales que ofrecen programas de educación. Las proyecciones indican que en el siguiente quinquenio sólo se necesitarían alrededor de 4 500 nuevos empleos docentes.

A fin de no aumentar el desempleo docente, que afecta a cerca

de 100 mil profesores, el nuevo gobierno tendría que ejecutar medidas como las emprendidas entre el 2001 y 2006 y añadir otras nuevas. Entre ellas, las siguientes: modificar el reglamento de autorización de funcionamiento de los ISP haciendo más exigentes los requisitos de creación; generar una norma que establezca la obligatoriedad de la evaluación de los ISP y las



consecuencias derivadas de evaluaciones desaprobatorias; desarrollar entre jóvenes egresados de la secundaria y padres de familia campañas de difusión sobre la situación y perspectivas del empleo de profesores; e insistir en el ámbito universitario en la necesidad de evitar una sobresaturación del mercado de empleo de profesores.

La formación docente, pasa igualmente por definir una política de largo alcance de *formación continua* que tome en cuenta los nuevos referentes de la profesión docente. Hay que recordar que los principios de base de la profesión docente no son ya los mismos. La función del profesor no es únicamente formar buenos ciudadanos que colaboren con el desarrollo del país. Ahora cumple funciones de justicia, que buscan combatir la desigualdad; desarrolla un trabajo que no necesariamente es controlado por el Estado sino vía la rendición de cuentas o la evaluación del desempeño por los padres de familia y hasta por el mercado; y ha dejado de ser el único eje de transmisión del conocimiento. Hay quienes señalan que los alumnos aprenden



La oferta de formación inicial en los Institutos Superiores Pedagógicos (ISP) no aumentó sino que disminuyó en 15 500 alumnos entre los años 2000 y 2005 gracias, principalmente a dos medidas: la suspensión temporal de la creación de ISP y la evaluación de los institutos en actual funcionamiento.



más fuera de la escuela que dentro de ella. Además, el desarrollo del conocimiento y la tecnología, le demandan una formación más exigente y de mayor nivel. De allí que en la reflexión sobre futuras políticas docentes

no debería faltar la referida al estatus de la formación docente —no universitaria y/o universitaria— y la duración de los estudios profesionales. Crece el número de países que establece que la profesión docente es de nivel superior universitario para todos los niveles de enseñanza, e incluso en algunos, como Finlandia, exigen el grado de Maestría. En Europa la tendencia es reducir la formación profesional inicial a tres años creándose paralelamente un sistema casi obligatorio de actualización acreditada cada cierto tiempo.

Ciertamente que no será fácil actualizar periódicamente, y con costos accesibles para el país, a los casi 450 mil docentes que hoy trabajan para el sistema educativo. El uso de las TIC tendría que ser parte infaltable en cualquier estrategia. Ellas están demostrando tener un éxito impresionante en la formación en postgrado. Hay mucha experiencia que podría aprovecharse para el diseño de programas de perfeccionamiento de profesores y de cuadros de dirección, a costos más reducidos, y con calidad mayor que la que tienen los cursos presenciales.

Existe en el Congreso, aprobado por el Poder Ejecutivo, un anteproyecto de *Ley de Carrera Pública Magisterial (CPM)* cuyas características principales son: el desarrollo de la profesión docente que sin desconocer la antigüedad, da mayor importancia al mérito y a los factores asociados a la ética y la moral; una escala de remuneraciones y políticas de incentivos atractivas que buscan atraer y retener a los mejores; un mayor protagonismo



para las escuelas en las decisiones sobre selección y evaluación de profesores; y la progresividad de su aplicación, teniendo como respaldo un estudio de costos evaluado por el Ministerio de Economía y Finanzas.

La oposición sindical a la aprobación de la Ley de CPM será intensa. La pregunta es ¿se inclinará el Congreso de la República por una Ley moderna, atractiva remunerativamente pero que, a la vez, es exigente en términos de desempeño docente, o cederá ante presiones sindicales? Es de esperar que no suceda lo segundo. Tampoco que frente a las próximas elecciones regionales de noviembre algunas de las propuestas más interesantes de la propuesta de Ley se vean sacrificadas.

Y es que las decisiones que se adopten deben tener en cuenta



Ciertamente que no será fácil actualizar periódicamente, y con costos accesibles para el país, a los casi 450 mil docentes que hoy trabajan para el sistema educativo.



CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Lic. Esther Mendivil Pedraza

Directora I.E. Libertador San Martín

La educación un derecho de todos, es un tema de vital importancia para nuestra sociedad y constituye un reto para el Estado incorporar rasgos que incidan en una educación de calidad y efectiva, que conlleven a una innovación social. Así mismo, proponer desde éste factores determinantes que promuevan el desempeño docente y que asuman como agenda activa los seis objetivos del Proyecto Educativo Nacional, a propuesta del Consejo Nacional de Educación; un proceso de vigilancia ciudadana desde la autonomía de las instituciones educativas en los Consejos Educativos Institucionales (CONEI); una agresiva campaña de mejora constante de los profesionales —mediante redes educativas—, que garanticen la presencia creciente de “escuelas exitosas”, las cuales aseguren la efectividad del maestro en el aula, en interacción con un colectivo idóneo desde las Direcciones Regionales y Unidades de Gestión Educativa Local.

Se hace necesaria una política de incentivos que aviven la motivación docente. Para ello se requiere:

- Desarrollar una cultura de evaluación, en especial para los cargos administrativos, que se dan por “afinidades políticas”.
- Un análisis interdisciplinario que diseñe los estándares de evaluación de proyectos de innovación para impulsar la Movilización Nacional por una educación con calidad y equidad.
- Un incremento en la inversión en educación con la consecuente transparencia en la información sobre los logros obtenidos, interviniendo en medidas que reviertan el fracaso escolar (deserción).
- Considerar la seguridad ciudadana en la agenda activa, como prevención de situaciones de riesgo —a través de acciones permanentes— y de protección al niño y adolescente.
- Interacción de compromisos para la institucionalización de los procesos de mejoramiento de la calidad educativa, con el concurso y participación concertada del Colegio de Profesores del Perú (CPPE), de modo que la escuela redescubra su sentido como Institución Educativa.

que las opiniones de los representantes del sindicato no necesariamente coinciden con las del magisterio de base. En la consulta que realizó en el 2005 el Consejo Nacional de Educación sobre temas estratégicos de la CPM el 50% de los profesores de 452 centros educativos del país opinó que la evaluación del desempeño docente debería ser obligatoria; otro 18% opinó que el criterio fundamental de permanencia debe ser la evaluación del desempeño y similar porcentaje, que debería existir criterios claros y cada vez más exigentes de desempeño. En cambio, un minoritario 8% de los profesores expresó que no debería haber evaluación y un 11% que no debería servir para despido o separación de la CPM. Sobre el mismo tema, el estudio que hizo el Instituto Internacional de Planificación de la Educación de



la UNESCO (Buenos Aires) reveló que tres de cada cuatro docentes cree que los mecanismos que se utilizan para evaluar a los profesores no son los adecuados y que los mejores deben ganar más que los demás.

El otro tema de la agenda pendiente en términos de desarrollo magisterial es la *política de remuneraciones*. No será fácil una definición al respecto pues son varios los factores a tener en cuenta. En primer lugar, ¿cuál debería ser la meta de mejora de la remuneración del primer nivel magisterial, pues ésta condiciona la escala de remuneraciones contemplada en el anteproyecto de Ley de CPM? En segundo lugar, no hay que olvidar que por diez años, si se aprueba la Ley de CPM, el magisterio público estará normado por dos regímenes laborales diferentes; por tanto, ¿cuál debería ser la política de aumentos diferenciados para el magisterio que está en la Ley del Profesorado vigente, cómo lo es ahora o en base a criterios de evaluación del desempeño o rendición de cuentas? Si es en base a este segundo

MAGISTERIO TAREA PENDIENTE

Simeón Moreno Camareno Bautista
Subdirector, IE 3094 Ramiro Priale

¿Qué maestros requiere la actual realidad educativa y social del Perú? ¿Cuál es el perfil que exige esa realidad? ¿Qué cambios urgentes se necesitan?

Durante el régimen pasado las discusiones entre el gobierno y el gremio se han centrado en sueldos y presupuestos dejando de lado los problemas de enseñanza-aprendizaje y las estrategias para resolverlos.

Los maestros estamos esperando que el Congreso de la República invite a representantes del Ministerio de Educación y del Consejo Nacional de Educación, expertos, Sutep y miembros de la sociedad civil que conformen un equipo estable y con ideas claras sobre educación, que diferencien lo técnico de lo político y, en forma consensuada, aprueben las reformas que permitan implementar en forma progresiva y gradual el Proyecto de Carrera Pública Magisterial (CPM).

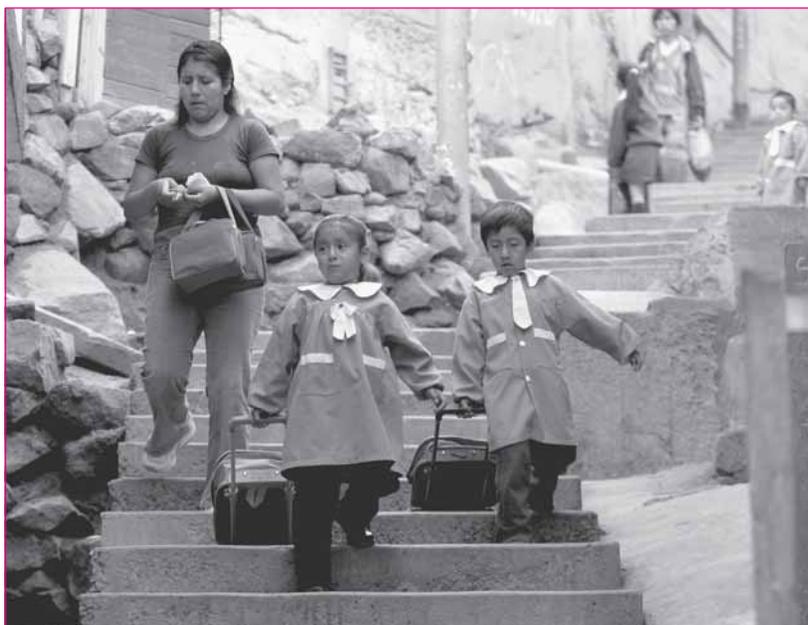
El debate debe aprobar cambios profundos en el sistema de enseñanza y desempeño de los maestros, mejoramiento de las condiciones socio económicas y profesionales del docente. La diferencia de un siete por ciento -entre un maestro titulado que recién ingresa a la Carrera y el que está en el último nivel magisterial- no es justa, como también es indebido que los aumentos sean sólo bonificaciones y no tengan carácter pensionable. El maestro debe elegir entre una CPM que le ofrece atractivos o seguir con la actual Ley del Profesorado.

El Ministerio de Educación desde el PLANCAD y el PLANGED, no ha capacitado permanentemente a sus maestros y directivos por más de una década, no ha aplicado evaluaciones que permitan a sus profesores —a través de un concurso— lograr el ascenso profesional. Por ello, es importante que el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), posea indicadores nacionales y regionales para evaluar la calidad y la fortaleza administrativa de los centros de enseñanza, para luego establecer un sistema que verifique la capacidad de sus docentes, del personal administrativo, de su plan de estudios y del material educativo

criterio, ¿la evaluación del desempeño sería obligatoria o voluntaria? Lo más probable es que tenga que ser voluntaria.

Por cierto, el tema más sensible del anteproyecto de Ley es la *evaluación del desempeño docente* pues enfrenta dos tipos de interés: el sindical, que procura a toda costa defender la estabilidad laboral y una evaluación para el ascenso que no contempla despidos por mala evaluación; por otro lado, el interés social que antepone, antes que nada el derecho de los alumnos de ser atendidos por profesores competentes que les brinden una educación que alcance mínimos de calidad y que les permita insertarse adecuadamente en la sociedad y seguir estudiando.

El Ministerio de Educación ha venido trabajando durante el



“*¿cuál debería ser la meta de mejora de la remuneración del primer nivel magisterial, pues ésta condiciona la escala de remuneraciones contemplada en el anteproyecto de Ley de CPM?*”

que se utiliza en las aulas. Es primordial plantear que las evaluaciones de los centros educativos de formación profesional, se encuentren a cargo de organismos técnicos independientes nacionales o extranjeros, para garantizar la imparcialidad del proceso que conlleve el frenar la fábrica de profesores, que limite el ingreso de estudiantes, o clausure centros que no reúnan los requisitos.

Los maestros deben recibir del estado las facilidades en capacitación y asesoría que les permitan posibilidades de perfeccionamiento en el país o con programas de pasantía en el exterior. Los profesores deben participar —en forma voluntaria e individual— en un detallado proceso de evaluación, en función de cuyos resultados puedan acceder a las nuevas categorías salariales sin necesidad de abandonar el trabajo.

El sistema de evaluación debe considerar diversos factores con un peso diferente, tales como: antigüedad, grado académico, preparación profesional, actualización profesional, desempeño profesional y aprovechamiento escolar.

La preparación profesional se debe evaluar por medio de un examen diseñado y aplicado por el Ministerio de Educación. Este instrumento debe ser elaborado a partir de un Banco Nacional de Preguntas. La valoración de los

cursos de actualización y superación se debe realizar mediante un puntaje por la acreditación de cursos nacionales especialmente diseñados por el Viceministerio de Gestión Pedagógica, tomando como base —para su diseño y contenido— los planes y programas de estudios vigentes y los cursos autorizados por los órganos desconcentrados o vía la municipalización; las autoridades de educación serán responsables de los procesos de inscripción, registro, acumulación de horas, para la certificación de acuerdo a normas y evaluación. La evaluación del desempeño profesional debe comprender el planeamiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, desarrollo de los mismos; participación en el funcionamiento de la escuela y participación en la interacción escuela-comunidad. La evaluación del desempeño profesional de cada profesor debe estar a cargo del Consejo Educativo Institucional (CONEI) y un representante sindical, comisión que debe presidirla el Director y se debe llevar a cabo al finalizar el año escolar.

En un proceso de reforma educativa donde los maestros son agentes de cambio social, sus opiniones y puntos de vista deben ser tomados en cuenta. La articulación territorial será una buena forma de vincular estrategias sectoriales ante un problema específico en un determinado territorio.

primer semestre del 2006 un piloto de evaluación del desempeño docente con 500 profesores de áreas urbanas y rurales validando un manual e instrumentos de evaluación. Quienes participaron de la experiencia conocieron desde el primer momento las reglas de juego y desarrollaron ejercicios de autoevaluación y evaluación compartida contándose como información referencial la opinión de los alumnos. Fue muy alentador apreciar la seriedad con que los profesores que iban a ser evaluados tomaron el proceso y la forma como, aún antes de ser evaluados, mejoraron las relaciones con sus alumnos, padres de familia y compañeros de trabajo, su récord de asistencia, los instrumentos de trabajo y su apoyo al desarrollo institucional. Varios centros educativos decidieron que en el piloto participe no sólo una muestra de docentes sino todo el profesorado de la institución.

El Ministerio de Educación debería seguir trabajando en esta experiencia. Queda aún mucho por hacer pues la validación debe proyectarse a tres o cuatro años.



Durante el régimen pasado las discusiones entre el gobierno y el gremio se han centrado en sueldos y presupuestos dejando de lado los problemas de enseñanza-aprendizaje y las estrategias para resolverlos.



Se trata de perfeccionar los instrumentos pero también de ir ganando consenso sobre la necesidad de una cultura de evaluación. Además, se requiere planificar el uso de los resultados de la evaluación, en especial, su contribución a la redefinición de políticas de capacitación docente y gestión escolar. Finalmente,

fijar las recompensas para los mejor evaluados y el sistema de atención de aquellos que no aprueben la evaluación. Las recompensas para los mejor evaluados podrían considerar concursos para acceder a bonificaciones y pasantías en el país y el exterior.

Otra iniciativa piloto que el nuevo gobierno puede aprovechar es un incentivo a profesores por la mejora del rendimiento académico de alumnos en riesgo de repetir el año escolar. La repetición cuesta al país S/. 634 millones, de los cuales 50% corresponden al año en que el alumno repite y el otro 50% al año siguiente en que vuelve a ocupar una carpeta. El programa consiste en que fuera de la jornada laboral regular, un grupo de docentes seleccionados entre quienes tienen el mejor récord de asistencia y la mejor imagen de buenos educadores al interior del centro educativo, dicten cuatro horas de clase a grupos de 12 a 15 alumnos de primaria y secundaria en riesgo de desaprobación el año escolar. La experiencia, desarrollada en el 2005, permitió que los alumnos en riesgo de repetir no sólo logren igualar el rendimiento académico del resto de alumnos sino que los superen. Tanto profesores como alumnos elevaron su autoestima y motivación y los padres de familia encontraron nuevas formas de apoyo a las escuelas donde estudian sus hijos. Por su participación en el programa los profesores percibían una bonificación.

La agenda es amplia pero el país y su niñez y juventud no pueden esperar ■

