



Una reforma educacional para la calidad

La situación actual

La educación ha estado en el centro de la discusión desde hace años. Muchos analistas, expertos y comisiones han mostrado un diagnóstico similar: nuestro sistema educacional tiene una gran cobertura, pero la calidad es deficiente, en todos los niveles. Ya en 1994 el informe Brunner proponía cambios profundos a la forma en la cual se dirigían y administraban las escuelas. Impulsaba una mayor autonomía a nivel local, mayor liderazgo del equipo directivo, y hacía explícita la necesidad de contar con mejores docentes, para lo cual se proponían becas y mejores salarios.

Han pasado 16 años desde esa fecha, y la reforma planteada por el gobierno de la Alianza no parece ser muy distinta en cuanto a su contenido, pero sí lo es en cuanto a su disposición a llevarla a cabo. Entre quienes han manifestado su desaprobación, se encuentra el Colegio de Profesores –que en la práctica se ha opuesto a todas las reformas de los últimos 20 años, con excepción del Estatuto Docente– y parlamentarios de izquierda. Si bien las razones son variadas –y hay mucho de ideología sin sustento–

RESUMEN EJECUTIVO

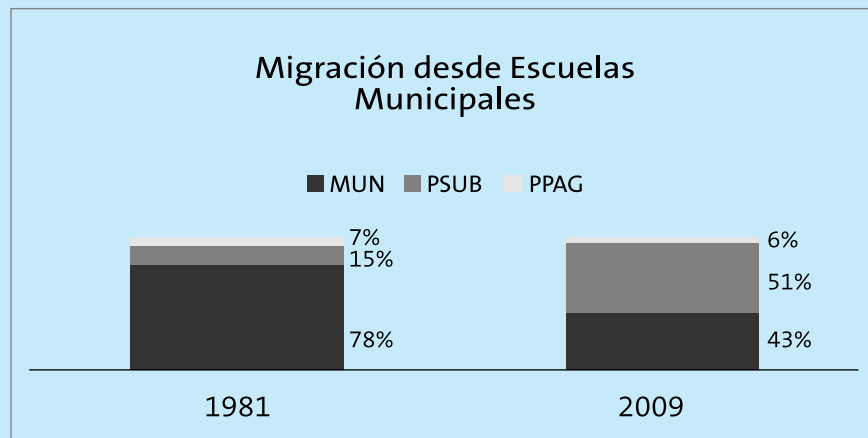
En los últimos 20 años la educación ha estado en el centro de la discusión. Desde el Informe Brunner a la Reforma Educacional del gobierno de la Alianza, se han compartido diagnósticos y propuestas. Sin embargo, hoy se ve por primera vez, un liderazgo decidido a enfrentar los verdaderos nudos gordianos de nuestra educación. Se destacan especialmente algunas propuestas que apuntan al centro del sistema educativo, como la de elevar la calidad futura de los profesores, resaltar la importancia social del trabajo que realizan los educadores, entregar mayores incentivos y responsabilidades al director y su equipo directivo; y establecer metas claras junto con consecuencias ante los resultados.

parte de la argumentación gira en torno a que la Educación Municipal quedaría aún más desmejorada. Es que para algunos, es tarea esencial y primordial del Estado proveer educación, y sólo cuando éste no pueda, los privados podrían tener su ámbito de acción. Todo lo contrario a la subsidiariedad, todo lo opuesto a la libertad, y lo más parecido a un nuevo Leviatán de Hobbes.

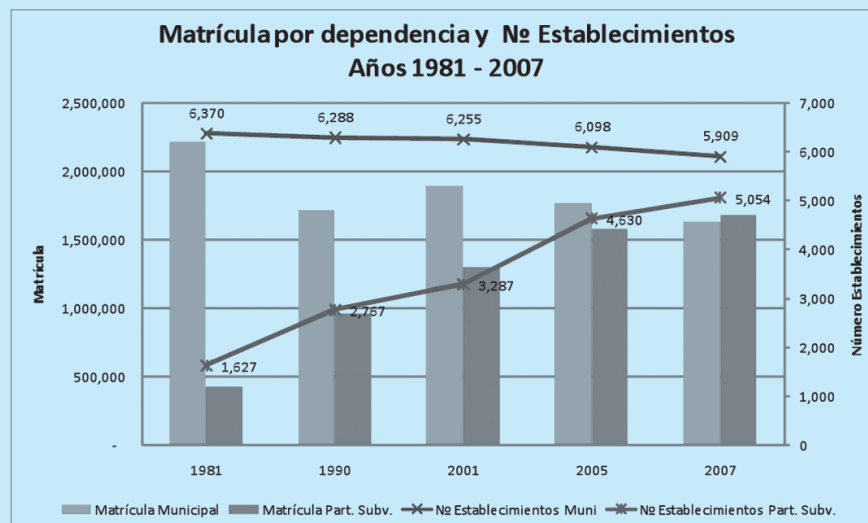
Para hacerlo, proponen una serie de discriminaciones contra los establecimientos particulares subvencionados, llegando a plantear que se prohíba la creación de nuevos colegios de este tipo de dependencia, de manera de favorecer a las escuelas municipales.

¿Qué es lo que muestra la realidad actual?

Como se puede apreciar en el gráfico a continuación, en los últimos 30 años ha habido una masiva migración desde escuelas municipales a colegios subvencionados.



Al mismo tiempo, mientras cientos de miles de alumnos salen del sistema municipal, la cantidad de escuelas de dicha dependencia no sufre los mismos cambios. Así, la situación financiera de los municipios que han perdido más matrícula ha visto ajustados sólo sus ingresos pero no sus costos.



¿Cuáles han sido históricamente las razones por las cuales padres y apoderados han elegido sacar a sus hijos de escuelas municipales? Las encuestas muestran que son principalmente tres: la búsqueda de mayor calidad de los aprendizajes; una mayor disciplina y mejor ambiente escolar; y finalmente una mayor certeza de que no habrán paros o movilizaciones que no permitan la realización de clases.

Existe abundante evidencia en cuanto a lo que, efectivamente, perciben los padres y apoderados sobre la calidad de los aprendizajes es cierto. Aun cuando se toma en cuenta la vulnerabilidad de los alumnos, su nivel de ingresos y el gasto por estudiante, los colegios subvencionados tienen mejores resultados que los municipales. Sin embargo, la situación es preocupante, pues el sistema como un todo posee una baja calidad, cosa que queda expuesta al ver los resultados de pruebas internacionales en las que nuestro país participa, como lo es la prueba PISA y TIMMS.

¿Qué podemos hacer?

Es claro que si bien no existe una sola fórmula, hay experiencias e investigaciones que muestran algunos puntos clave para el mejoramiento de la calidad en educación.

Una de estas experiencias es la de una organización sin fines de lucro dedicada a la creación y ayuda en la gestión de escuelas públicas y “charter” en el estado de Nueva York. (CEI-PEA). Esta experiencia es particularmente significativa ya que la matrícula total del sistema es mayor a los 3 millones de niños y jóvenes, cifra muy cercana a la totalidad de nuestro país. En segundo lugar, porque esta organización ha obtenido extraordinarios resultados en lugares de alta vulnerabilidad y pobreza, a lo cual se suma una alta concentración de población hispana, y el hecho de que varias de sus escuelas estaban “estigmatizadas” por los pésimos puntajes que se obtenían, en el pasado, en pruebas estandarizadas. Pese a todo esto, han logrado salir adelante.

¿Y cual es la causa del milagro? Se resume en una frase: No hay excusas.

Esto quiere decir que no hay razones que justifiquen que no se pueda hacer un buen trabajo en estas escuelas. No es permisible decir que algunos estudiantes no pueden aprender porque están en situación de vulnerabilidad, o que el dinero es muy escaso, o que los profesores no son lo suficientemente idóneos, o que las reglas no permiten una gestión eficaz. Menos aún que no se puede medir la calidad y efectividad de un profesor en base a los resultados de los alumnos.

En el fondo, es plantear un cambio en la forma de ver la educación. Nadie duda de la importancia de todos los factores antes mencionados a la hora de querer mejorar un sistema educativo, sin embargo, es necesario tener la disposición y la valentía para enfrentar el problema.

El modelo que se ha aplicado exitosamente en las escuelas asesoradas por CEI-PEA se basa en 6 puntos. Lo primero es tener una clara visión sobre cuáles son las metas y hacia donde va la escuela. Lo segundo

es el foco en el aprendizaje. No es aceptable la frase “yo les enseñé, pero ellos no aprendieron”, la enseñanza y el aprendizaje deben tener una relación simbiótica, es decir, no puede existir uno sin el otro. Se plantea que tanto los estudiantes como los profesores tienen en las escuelas un trabajo: para unos es aprender, para otros es enseñar.

Lo tercero, son las expectativas. Como dice Seymour Fliegel, Presidente del CEI y profesor por más de 30 años, no importa que los profesores y el director no tengan tan altas expectativas de los niños, pero lo importante es que las cumplan. Aquí lo clave es cómo se trata a los estudiantes, a los profesores, a la comunidad educativa. Si se les trata como personas inteligentes que podrán lograr sus metas, muy posiblemente así será. El cuarto punto es el sentido de propiedad, que los estudiantes y los padres puedan sentir en cuanto a que es “su” escuela. Y en esto es donde la libertad de elección, junto con un sistema de subsidio a la demanda, juega un rol clave.

El quinto punto es el tener escuelas “pequeñas” donde se pueda crear más fácilmente un sentido de comunidad, donde todos los profesores se conozcan entre ellos, y conozcan asimismo a todos los estudiantes. Está de más decir que una escuela pequeña en NY es una escuela grande, o muy grande en nuestro país.

Y el último punto es la facultad de las escuelas de tomar decisiones y ser responsables de ellas. La escuela debe ser considerada como el centro del cambio, y como tal, debe tener la capacidad de hacerse cargo de sus decisiones y sus resultados.

Como se ve, las propuestas que se han planteado desde el gobierno van en la misma dirección que lo expuesto anteriormente, siendo, además, coincidente con los estudios que muestran casos exitosos de educación en vulnerabilidad en nuestro país.

En este sentido, hace unos meses se dio a conocer el informe de la consultora McKinsey sobre educación, donde se muestra cuáles han sido las claves en los procesos de reformas exitosas. Aquí se plantea que toda reforma requiere de líderes. Los de sistemas exitosos estaban altamente motivados, e involucrados en mejorar resultados. El informe plantea, además, que quienes lideraban dichas reformas supieron aprovechar las circunstancias de cambio para promover los cambios, tales como: una crisis socio-económica, un informe crítico de alto perfil sobre el desempeño del sistema o un cambio en el liderazgo. Además, hubo un reconocimiento explícito en cuanto a que, para mejorar, se requiere disciplina y constancia. Finalmente, se estableció que dichos cambios permanecieron durante un período razonable de tiempo (6 a 7 años) y, por ende, se mantuvo la continuidad de la reforma a pesar de los cambios en el liderazgo político.

La reforma propuesta

Algunos de los puntos más destacados de la propuesta son:

- Aumento de la subvención escolar preferencial (SEP) para los alumnos más vulnerables, hasta casi duplicar la subvención regular. Para el 20% de menores recursos (400.000 alumnos) la subvención llegará a \$82.000 al mes el próximo año. Para el siguiente 20% (400.000 alumnos), alcanzará los \$78.000 al mes.
- Beca “Vocación de Profesor”: Los alumnos que ingresen a estudiar pedagogía y que obtengan más de 600 puntos en la PSU recibirán una beca por el 100% de la matrícula de toda su carrera. Si obtienen más de 700 puntos recibirán, además, \$80.000 mensuales. Y si obtienen más de 720 puntos recibirán, además, una beca para estudiar un semestre en alguna de las mejores universidades extranjeras.
- Aumento de la asignación de excelencia pedagógica, que será otorgada en función del desempeño y no de la antigüedad, para premiar a los mejores profesores del sistema municipal y particular subvencionado.
- Plan especial de retiro voluntario. Los profesores que trabajen en jornada completa y tengan 11 años o más de antigüedad, podrán acceder a un plan especial de retiro por hasta \$20.000.000. Los que lo hagan en jornada parcial, recibirán un bono proporcional a esas horas.
- Los Directores de colegios serán elegidos por concurso público y un sistema de Alta Dirección Pública Pedagógica. Además, se incrementarán sustancialmente sus ingresos, aumentando la asignación directiva.
- Se establecerán convenios de desempeño para los directores, de forma que existirá claridad en las metas y evaluación a que serán sometidos. Su permanencia en el cargo dependerá de su desempeño.
- Se entrega a los directores la libertad para constituir sus equipos directivos donde podrá elegir a su subdirector, inspector y jefe técnico. Además, se podrá desvincular cada año a los docentes de peor desempeño, hasta en un 5% de la dotación.

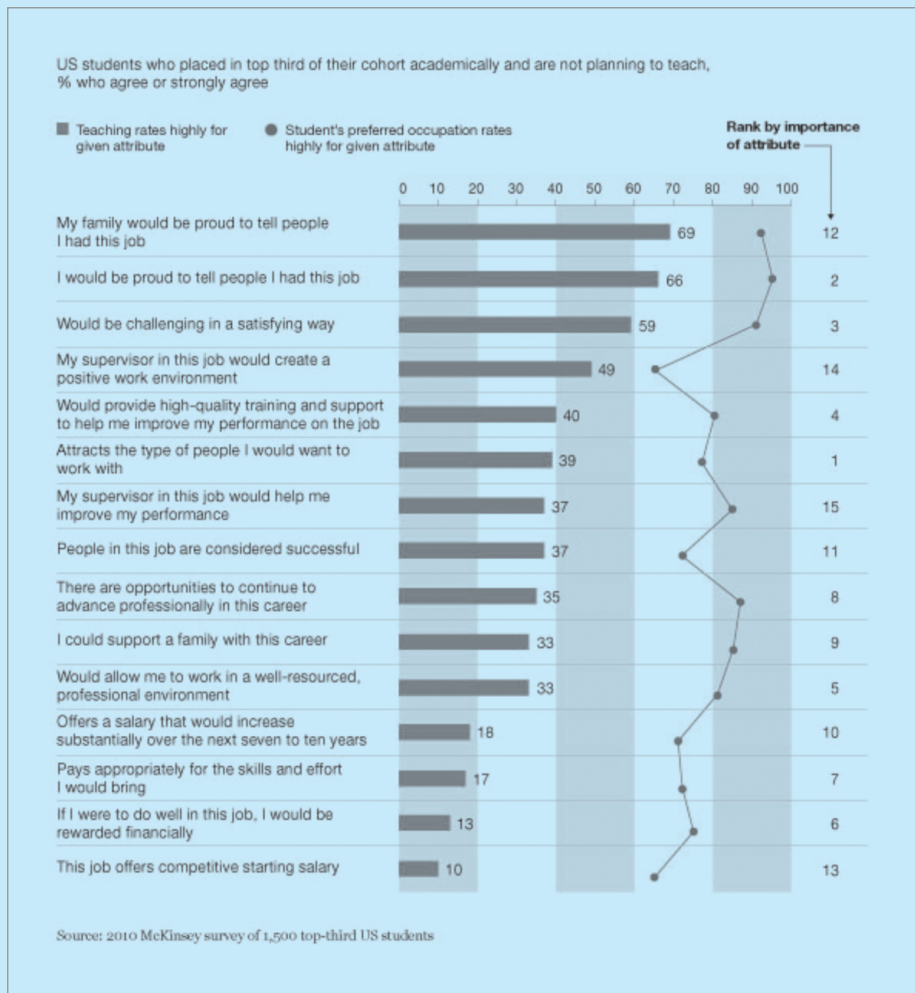
¿Qué tan revolucionarias son las propuestas?

Tal como se mostró al inicio, muchas de las ideas planteadas no son nuevas, ni muy distintas de las planteadas en el pasado. La diferencia clave está en el hecho de que, por primera vez, se les ha dado forma en un proyecto de ley y hay disposición a enfrentar los grupos de interés.

Hay algunas propuestas que son especialmente influyentes en el fondo del sistema educativo, y son aquellas que causan efectos de primer orden en las escuelas y en las aulas. Por ejemplo, el hecho de que los directores de los establecimientos sean elegidos por un sistema de Alta Dirección –donde se pueda fijar el perfil requerido según la realidad local– junto con el convenio de desempeño, son medidas que elevan la categoría de la profesión.

Asimismo, la beca para atraer a los mejores puntajes en la PSU a estudiar pedagogía introduce un aire fresco que verá sus consecuencias en al menos 5 años más, pero apunta al fondo del problema, ya que es evidente que un buen profesor hace toda la diferencia dentro de la sala de clases. Es además, una política que está sustentada no sólo en los incentivos económicos, sino también en la motivación y prestigio de la carrera docente, es mucho más eficaz.

En una encuesta de la consultora McKinsey a los 1.500 mejores alumnos que egresaban del colegio, se les preguntaba cuáles eran los factores que más influían en la elección de su carrera, los resultados son decisivos. Mientras las razones más importantes eran las relacionadas con el sentimiento de orgullo, motivación y desafío, las menos relevantes son las que tienen que ver con los salarios y recompensas financieras.



Por último, el dar a los directores la facultad de poder elegir su equipo directivo y de cambiar al 5% de peor rendimiento, es un cambio muy profundo en relación con los incentivos con los que trabajan todos los profesores. Hay quienes han sostenido que este es un porcentaje muy marginal para generar un cambio mayor, sin embargo cambia la estabilidad total que existe hasta el presente, con lo cual ya no hay garantía de que al tener un mal desempeño no hay consecuencias inmediatas.

En los últimos días ha surgido un debate acerca de si las propuestas hechas por el gobierno contemplan los recursos necesarios para llevarlos a cabo. Específicamente, se ha dicho que el plan de retiro de profesores en edad de jubilar, junto con la posibilidad de cambiar a un porcentaje de profesores que demandaría su indemnización no podría completarse por falta de capacidad financiera. Al respecto, es posible ver que en el informe¹ que la Dirección de Presupuestos ha preparado al analizar este proyecto de ley, se contemplan 72.746 millones para el plan de retiro que serán entregados directamente por el gobierno, junto con casi 200.000 millones de adelanto en subvenciones a las escuelas. A esto, además, hay que sumar los 30.000 millones de libre disposición que se planean entregar. Un resumen de los costos asociados se puede ver en el siguiente cuadro:

Millones \$ 2011

Artículo	Concepto	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
1°	Procesos de selección de directivos		1.100	1.100	1.100
3°	Fondo de asesorías		750	750	750
4°	Bono especial docentes jubilados	7.935			
5°	Incremento de Subvenciones	0	23.966	29.048	29.339
8°	Apoyo a la Educación Municipal	20.000	10.000		
8° transitorio	Asignación de Excelencia Pedagógica		6.275	9.064	11.852
Décimo 2° trans.	Aporte Extraordinario		26.781	30.453	15.512
Décimo 2° trans.	Anticipo de Subvenciones	855	72.700	82.477	42.845
Indicación numeral 9)	Indemnizaciones retiro letarg) y l) art 72, Est Doc	456	17.625	18.081	18.081
Indicación numeral 13)	Incremento Subvención Concentración	10.437	11.079	11.186	11.186
	TOTAL	39.683	170.276	182.159	130.665

Conclusiones

La educación ocupa un sitio de capital importancia en la vida de todo ser humano, no tan sólo por la entrega de los conocimientos y destrezas que permiten desenvolverse en el mundo e ingresar plenamente a la vida en comunidad, sino también porque permite el máximo desarrollo de las potencialidades de cada persona, tanto en lo humano, como en lo espiritual.

Por eso mismo es que la expectativa y la esperanza que se entregue a través suyo van a producir un efecto profundo en nuestra sociedad, que aspira a un desarrollo completo para las personas. Si bien

1. Informe Financiero Actualizado número 139 del 20.12.10

las propuestas planteadas en la reforma educacional no son ideas absolutamente novedosas, se ha mostrado la fuerza, el liderazgo y la decisión de llevarlas a la práctica como nunca antes se había visto.

Algunas de las propuestas apuntan al centro del sistema educativo, como la de elevar la calidad futura de los profesores, resaltar la importancia para nuestra sociedad del trabajo que realizan los educadores, entregar mayores incentivos y responsabilidades al director y su equipo directivo. Asimismo, el gobierno ha planteado un mayor gasto financiero que tiene correlación con la magnitud de los cambios propuestos. Más que un gasto, es una inversión en capital humano cuyos frutos veremos en el futuro cercano.

Se suele decir que los cambios en educación toman muchos años en mostrar sus efectos. Es precisamente por esta misma razón que ya no es posible seguir esperando, se necesita un cambio ahora.