

VICEMINISTERIO DE EDUCACIÓN PREESCOLAR, BÁSICA Y MEDIA

CRITERIOS GENERALES PARA UN NUEVO MODELO DE ASCENSO Y REUBICACIÓN SALARIAL PARA EDUCADORES DEL DECRETO 1278 DE 2002 ^{1/}

CONTENIDO

A. Premisas Básicas de Entrada 1

B. Criterios..... 3

 1. Formación Académica..... 3

 2. Experiencia 4

 3. Producción Académica 5

 4. Idoneidad 6

 5. Mejoramiento de los Logros Institucionales 7

A. PREMISAS BÁSICAS DE ENTRADA

1. En el actual contexto de diálogo con FECODE y una vez alcanzados los consensos esperados, la evaluación de competencias, que hoy es el requisito exclusivo para para ascenso de grado o reubicación salarial de los docentes del Decreto 1278 de 2002, no será tenida más en cuenta dentro del nuevo modelo que se concerte.
2. El modelo de ascenso de grado o reubicación salarial en el escalafón debe apuntar a cumplir dos principios que conlleva a que nuestros educadores sean cada vez mejores y más reconocidos: el principio constitucional del mérito y el compromiso ético con el mejoramiento continuo de las prácticas de la buena enseñanza, teniendo como punto de llegada que el beneficiario final deben ser los estudiantes.

¹ Esta segunda versión toma en cuenta las observaciones e inquietudes presentadas por FECODE en las sesiones de la Comisión celebradas los días 6 y 16 de octubre de 2014.

MEN SEGURO DOCUMENTO DE TRABAJO

Así el norte del nuevo modelo será siempre el mejoramiento de la actividad pedagógica como medio para mejorar la calidad de la educación que reciben nuestros niños. En este sentido, todo lo que un educador acredite para un ascenso de grado o de reubicación salarial se valora y otorga puntos bajo el entendido que se da en el marco del mejoramiento de la educación; a su vez, lo que no se acredite no se valorará negativamente ni disminuirá puntos para el ascenso del educador.

3. El Ministerio de Educación reconoce y acepta los criterios definidos expresamente en el Acuerdo firmado con FECODE; a su vez manifiesta que nunca renunció ni renuncia a la evaluación como concepto. Por lo tanto, el Ministerio considera que debe incorporarse la evaluación en términos de una evaluación integral, pedagógica, innovadora, diagnóstica y vista como proceso y no como momento fotográfico. Sus resultados deben identificar y priorizar las necesidades que serán la base fundamental y privilegiada para la formulación y desarrollo de los planes de mejoramiento de los educadores. 1
4. El Ministerio de Educación comparte totalmente con FECODE que el ascenso en el escalafón docente es un medio de profesionalización y dignificación de los educadores que tenga efecto en su calidad de vida. Por ende, los criterios que se fijen para el ascenso deben garantizar la acreditación de factores demostrativos del mérito sobre cualquier otra consideración que restrinja este derecho propio del sistema especial de carrera docente.
5. Para cada uno de los criterios se deberá construir o definir conjuntamente con FECODE unos factores o condiciones que serán acreditados por el educador de acuerdo con el sistema de ponderación o calificación de los criterios que se concierte con la Comisión. Podrá haber criterios que resulte imperativo demostrar; otros podrán ser de carácter optativo que les permita a los educadores acreditar factores o condiciones que actualmente no son reconocidos como demostración del mérito para el ascenso o reubicación de nivel en el escalafón docente.^{2/} No está en
firmar por
010

² Por ejemplo las innovaciones pedagógicas o experiencias significativas que ha permitido a instituciones educativas lograr reconocimientos del orden regional, nacional o internacional; la participación de docentes en proyectos de mejoramiento de calidad como el programa de centros regionales de innovación educativa, el proyecto de prácticas educativas con uso de las TIC's y las pasantías de capacitación directamente en instituciones educativas de Corea, con el apoyo de este Gobierno.

B. CRITERIOS

1. FORMACIÓN ACADÉMICA

El Ministerio de Educación reconoce los títulos optados de programas académicos formales de educación superior con registro calificado³, pero considera que no debe ser la única opción que puedan demostrar los educadores en este criterio.

Para efectos de obtención de puntajes para el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial los educadores deben acreditar certificaciones de formación situada o formación continuada asociadas a planes de mejoramiento que sean producto de los resultados de la evaluación institucional, donde uno de los actores evaluados son los docentes. *desaprove*
suaviza
tra b.

En este sentido, debe darse un gran salto cualitativo en los planes de capacitación y mejoramiento hacia un modelo que sea producto de la corresponsabilidad entre el Estado y los educadores. Así el diseño de estos planes debe estar indefectiblemente asociado a las necesidades de los educadores y de las instituciones que surjan de los procesos de evaluación y sean priorizadas para alcanzar logros de mejoramiento; *T*
5

De una parte, las Secretarías de Educación, a través de los Comités de Capacitación, deberán aprobar planes de capacitación y perfeccionamiento de educadores que le presenten las instituciones de educación superior, de acuerdo con la normatividad vigente en la materia; igualmente, el Estado (Ministerio, Secretarías y las mismas Instituciones Educativas) deben formular y desarrollar directamente planes dentro de esta lógica, además de mejorar la eficiencia, eficacia y economía en la focalización de los recursos presupuestales destinados a éste propósito, atendiendo los criterios definidos por el Ministerio de Educación Nacional. *Cambio a*
due info

De otra parte, los educadores deben asumir el deber para adelantar su formación dentro de la oferta de planes de capacitación debidamente aprobados a las

³ El registro calificado es la autorización legal dada por el Ministerio de Educación Nacional que habilita a las instituciones de educación superior para ofertar los programas académicos, de pregrado y posgrado, y otorgar el título académico respectivo autorizado. Este registro calificado se incorpora al Sistema Nacional de Información de Educación Superior con un número que se denomina Código SNIES, lo que antes se llamaba Código ICFES.

instituciones de educación superior o los formulados por las mismas Secretarías e instituciones educativas. Igualmente asumirán el compromiso de participar activamente en el desarrollo de estos planes, siempre con la visión de aplicar lo aprendido y mejorar el proceso pedagógico con sus estudiantes. *Alento con lo libre del estudiante.*

2. EXPERIENCIA

El Ministerio de Educación invita a superar en el modelo la dicotomía que se tiene entre "sólo tiempo de servicio para el ascenso" versus "el tiempo de servicio no es criterio para ascenso". El tiempo constituye una condición habilitante para ascender de grado o de reubicarse en el nivel salarial.

El Ministerio de Educación considera que se debe pasar a la noción de "tiempo valioso", bajo el entendido que, si bien el sólo tiempo de servicio es una condición para ascender o reubicarse y se le asignará un puntaje o valor, lo más importante es que el tiempo tendrá una valoración o puntaje adicional en la medida que durante dicho tiempo el docente demuestre mejoramiento en los procesos educativos

Por lo tanto, el tiempo valdrá más en la medida que durante dicho período la experiencia del educador sea innovadora y tenga efectos significativos en el mejoramiento de su quehacer pedagógico como docente y en la calidad de la educación que imparte a sus estudiantes. ?

En este sentido, el tiempo adquiere un efecto multiplicador de la calidad educativa en la medida que año tras año el educador muestre preocupación y resultados que permitan determinar que cada vez se es mejor en su actividad profesional y, a su vez, los estudiantes demuestren progresos notorios en sus aprendizajes y competencias. ?

El Ministerio de Educación plantea la posibilidad de una valoración adicional del tiempo para quienes prestan el servicio en zonas rurales de difícil acceso, detallando puntuaciones diferenciales de acuerdo con el nivel de dificultad de las zonas, y a quienes demuestren una mayor permanencia en el sector rural, siempre que su actividad docente genere y demuestre un efecto multiplicador de la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes.

3. PRODUCCIÓN PEDAGÓGICA O ACADÉMICA

El Ministerio de Educación considera que la denominación de este criterio debería ser "*Producción Pedagógica o Académica*"⁴.

De una parte, se pretende es acercar la producción al ejercicio cotidiano del educador y, por lo tanto, la producción que se valore sea resultado o tenga como centro su praxis pedagógica y no al enfoque teórico que la producción sea estrictamente académica.

Con esta nueva mirada se pretende que todos los docentes tengan la oportunidad de socializar y sistematizar sus experiencias pedagógicas cotidianas que se dan en los procesos de formación que imparten a sus estudiantes, privilegiando así la producción que surge de la praxis que impacte el trabajo en el 'aula' y no de profundizaciones teóricas estrictamente académicas. En los directivos docentes se tomaría en cuenta la producción que resulte de la sistematización de las actividades de orientación, dirección, ejecución y evaluación de procesos de gestión académica y administrativa que apunten al mejoramiento de la educación que presta la institución educativa.

Esta producción pedagógica debe tener un reconocimiento por los Consejos Académicos y validada por pares. Su puntaje será mayor en la medida que siga escalando su reconocimiento por grupo o nodos de instituciones o a nivel municipal, luego a nivel regional hasta llegar a nivel nacional.

De otra parte, esta visión reconoce puntos para al ascenso de grado o reubicación salarial a aquellos educadores que acrediten producción académica como ensayos, artículos, libros, tesis laureadas u otra modalidad de producción. En efecto, el modelo debe permitir valorar esta producción como factor de demostración del mérito para ascender.

⁴ La inclusión de la expresión "Pedagógica" recoge la visión de que lo fundamental de los educadores es lo "pedagógico" y, por ende, lo que se debe privilegiar es la valoración de la sistematización, presentación y sustentación de experiencias pedagógicas individuales y/o colectivas (proyectos de aula, proyectos pedagógicos, proyecto de área, proyectos transversales, innovaciones pedagógicas, propuestas didácticas, elaboración de materiales, textos o cartillas), tal como lo plantea una propuesta de algunos ejecutivos de FECODE publicadas en redes sociales.

4. IDONEIDAD

La idoneidad es un criterio que surge de la necesidad de materializar el principio constitucional de que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, con lo cual se busca volver a "pedagogizar" la profesión docente con un alto sentido de lo ético frente al ejercicio de su actividad educativa.

Para estos efectos, la idoneidad busca evaluar básicamente las aptitudes y habilidades de la práctica pedagógica del educador y su actitud y valores frente al ejercicio de su profesión con sentido de responsabilidad social frente a sus estudiantes y, en general, con la comunidad educativa.

Para evaluar la idoneidad se podrá optar por el uso de varias ópticas o dimensiones pero siempre en la perspectiva que la valoración sea realizada como proceso y no como resultado de un momento determinado o una prueba evento. Así se tomarían en cuenta los resultados de la autoevaluación del educador, de la evaluación institucional, de la valoración de pares académicos, de la evaluación ordinaria anual de desempeño de los educadores y de la apreciación de los estudiantes y de padres de familia, entre otros, los cuales se deben consensuar en la reglamentación del modelo.

El Ministerio de Educación reconoce que este criterio de idoneidad no medirá el dominio disciplinar bajo el entendido que el educador para ingresar a la carrera docente ha debido: a) demostrar un título habilitado para ejercer la docencia en el cargo elegido para participar en el proceso de selección por mérito; b) superar la prueba de aptitudes y competencias básicas como prueba eliminatoria que permite seleccionar las personas más idóneas que conformarán la lista de elegibles; y c) superar el período de prueba donde una variable fundamental que debe ser evaluada es el componente disciplinar.

No obstante, el Ministerio de Educación considera importante que los educadores apliquen una prueba escrita de dominio disciplinar que tenga el carácter estrictamente diagnóstico, sin efecto alguno para el ascenso de grado o reubicación salarial. Esta prueba permitiría determinar la línea de base para la formulación de planes de formación o perfeccionamiento y defina la ruta de mejoramiento de cada

MEN - SEGUNDO DOCUMENTO DE TRABAJO

97
0
Es to es b

uno de los educadores, siempre teniendo como propósito final mejorar la calidad de la educación que brinda a sus estudiantes.

Esta prueba se aplicaría a posteriori de que el educador logre el ascenso o la reubicación para que tenga una línea de base que permita redefinir su ruta de mejoramiento y logre cada vez más un crecimiento profesional y personal

5. MEJORAMIENTO DE LOS LOGROS INSTITUCIONALES

Finalmente, el Ministerio de Educación plantea como criterio adicional el mejoramiento de los logros institucionales que permita a los educadores recibir puntajes para efectos de su ascenso de grado o de reubicación salarial tomando como factores de valoración los logros positivos que haya obtenido la institución donde labora. Este criterio permite reconocer a los educadores cuando la institución educativa donde laboran presenta resultados que demuestran mejoras constantes y sostenidas. No se busca que se acrediten altos niveles de logro institucionales sino que año tras año se demuestre que la institución, a partir de y reconociendo las diferencias de sus condiciones particulares, acredite indicadores que permiten concluir que su mejoramiento es constante, progresivo y significativo.

En este sentido, este criterio siempre dará puntaje para el ascenso de grado o reubicación salarial pero jamás quitará o restará puntos a los educadores que laboran en instituciones que bien o no mejoren sus logros, o se mantienen estáticos en los mismos o, inclusive, los hayan desmejorado. En síntesis: este es un criterio que siempre suma pero jamás resta.

Bogotá, D.C., 20 de octubre de 2014

MEN - SEGUNDO DOCUMENTO DE TRABAJO

