

CRITERIO GENERALES PARA UN NUEVO MODELO
DE ASCENSO Y REUBICACIÓN SALARIAL
PARA EDUCADORES DEL DECRETO 1278 DE 2002

CONTENIDO

| | |
|--|---|
| A. Premisas Básicas de Entrada | 1 |
| B. Criterios..... | 3 |
| 1. Formación Académica..... | 3 |
| 2. Experiencia..... | 3 |
| 3. Producción Académica..... | 4 |
| 4. Idoneidad | 5 |
| 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 principio 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.

Así el norte del nuevo modelo será siempre el mejoramiento de la actividad docente 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.
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 administrativa docente.

B. CRITERIOS

1. FORMACIÓN ACADÉMICA

El Ministerio de Educación reconoce los títulos optados de programas académicos formales de educación superior con registro calificado, 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 para el trabajo asociadas a planes de mejoramiento que sean producto de los resultados de la evaluación institucional, donde uno de los actores evaluados son los docentes.

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 estos planes deben estar indefectiblemente asociados a las necesidades de los educadores y de las instituciones que surjan de procesos de evaluación y sean priorizadas para alcanzar logros de mejoramiento; a su vez, el Estado (Ministerio, Secretarías, Universidades y las mismas Instituciones Educativas) debe preocuparse por formular y desarrollar sus planes de capacitación y mejoramiento a docentes dentro de esta lógica, y mejorar la eficiencia, eficacia y economía en el uso de los recursos presupuestales destinados a éste propósito.

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". Así, si bien el sólo tiempo de servicio es una condición para ascender o reubicarse y puede asignársele un puntaje, lo más importante es que el tiempo tendrá una mejor puntuación en la medida que genere un mayor valor agregado en la formación de los estudiantes.

Por lo tanto, el tiempo valdrá más en la medida que durante dicho periodo 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 diferencial del tiempo para quienes prestan el servicio en el sector rural y demuestren una mayor permanencia en este sector, 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 ACADÉMICA

El Ministerio de Educación considera que la denominación de este criterio debería ser "**Producción Pedagógica**" bajo el entendido que se debe 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, o sea producto de su nivel de formación académica, la cual en muchas oportunidades surge solamente de la obligación formal de tener que formular una tesis, monografía, ensayo o artículo como requisitos de grado.

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.

Esta visión de ninguna manera descalifica o no reconoce puntos para el ascenso de grado o reubicación salarial a aquellos educadores que acrediten 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. 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 valorar 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 valorar 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.

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 definir la ruta de mejoramiento de cada uno de los educadores, siempre teniendo como propósito final mejorar la calidad de la educación que brinda a sus estudiantes. Se podría pensar que esta prueba se aplique 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 premiar 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 acredite indicadores que permiten concluir que su mejoramiento es constante, sostenido 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., 2 de octubre de 2014