



## Postura institucional:

Para lograr competencias para la vida y el trabajo es necesario: modernizar el sistema de gestión educativa que premie el mérito, reclutar a los mejores maestros, y lograr el buen desempeño del docente en servicio

### El sistema educativo debiera estar al servicio de los alumnos.

El sistema educativo no está cumpliendo con proporcionar competencias a los estudiantes. La gestión de los recursos humanos, físicos y financieros no se ha administrado eficientemente, lo cual se ve reflejado en los bajos logros de aprendizaje de los educandos. En el ciclo diversificado, menos del 10% de estudiantes alcanza el nivel de logro en la prueba de matemática, y 23% en lectura.

### La reforma educativa va más allá de la formación inicial docente.

La reforma del diversificado sigue siendo un desafío que no se ha abordado hasta la fecha. No se debe apartar de la discusión los procesos de selección, contratación, y evaluación del maestro en servicio en todos los niveles educativos, debido a que estos procesos son claves en el logro del mejor recurso humano para alcanzar mejores competencias en los alumnos.

### Falta un sistema para reclutar a los mejores docentes.

Existe evidencia de grandes desafíos en materia de competencias en los futuros docentes en servicio. Sin embargo, el actual proceso de reclutamiento no garantiza que solo los mejores estén ingresando al sistema. Los criterios de ponderación que se evalúan en las convocatorias para el nivel primaria, se han cambiado y se ha dado más peso a la antigüedad sin un proceso de evaluación del desempeño. Las contrataciones temporales no tienen un proceso definido, lo cual provoca criterios de contratación claramente discrecionales que se prestan al clientelismo.

### Incumplimiento de los procesos de evaluación de los maestros en servicio.

Los procesos de evaluación del desempeño no cumplen el objetivo de premiar a los mejores docentes. En la realidad no se observan criterios de desempeño por resultados, sino únicamente de cumplimiento de requisitos. Esto favorece el desinterés por perseguir una mejora continua en la labor docente.

### CIEN propone:

Transformar la educación media. Es necesario que en el nivel de educación media se logren las competencias mínimas requeridas para enfrentarse al mercado laboral. Una reforma del ciclo diversificado requiere la participación de toda la sociedad y no debiera de discutirse exclusivamente la formación inicial del docente.

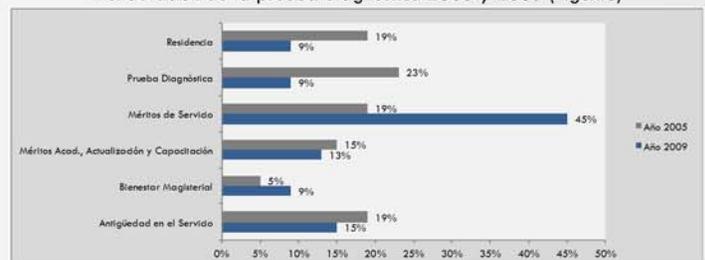
Mejorar los procesos de selección de los maestros. Los procesos de selección deben incluir pruebas de aptitudes, competencias básicas y psicotécnicas. Se deben revisar los criterios de contratación y los criterios de ponderación en la hoja de evaluación para que se premien las cualidades y competencias de los futuros docentes en servicio.

Establecer un programa de inducción a los nuevos maestros. Se sugiere iniciar un programa de inducción que forme parte de la formación inicial del maestro en servicio para introducirlo en el conocimiento pedagógico y del currículo que deberá utilizar.

Implementar una carrera docente basada en incentivos asociados al desempeño. Se debe aplicar lo establecido en el Decreto 1485 en el sistema de evaluación de los maestros en servicio. El aumento en el escalafón debiera responder a los criterios que hoy se señalan.

Lograr políticas de rendición de cuentas y mejora continua del sistema educativo. Es necesario establecer un modelo de gestión que busque la mejora continua en el rendimiento de los recursos. Es primordial que cualquier propuesta de reforma que se lleve a cabo contemple un análisis financiero y que se tome en cuenta en una dimensión integral.

Ponderación de la prueba diagnóstica 2005 y 2009 (vigente)



Fuente: Acuerdos Ministeriales 704-2005 y 2544-2009.