



Política Nacional Docente en Singapur

Resumen

El informe describe la política nacional docente de Singapur, identificando aspectos que se encuentran regulados por ley, como aquellos sobre los cuales el Ministerio de Educación está facultado para tomar decisiones.

En primer lugar, la formación inicial de profesores la ofrece una sola institución de educación superior: el Instituto Nacional de Educación. Este es una institución autónoma que, forma parte de la Universidad Tecnológica de Nanyang, cuyo financiamiento es fiscal. El Instituto mantiene una estrecha relación con el Ministerio de Educación, principalmente para la definición de los requisitos de ingreso a la formación inicial docente, los cuales son facultad del Ministerio de Educación. La máxima autoridad del instituto, es el Secretario Permanente del Ministro de Educación. Los postulantes aceptados en el Instituto Nacional de Educación, pasan a ser funcionarios de Estado, y reciben una remuneración y otros beneficios sociales durante todo el proceso de instrucción.

En cuanto a los requisitos, en primer lugar se exige como requisito realizar una prueba para certificar el dominio de las lenguas de instrucción del cargo al que se postula, los cuales pueden ser inglés, malasio, chino o tamil. Los requisitos exigidos para postular al Instituto Nacional de Educación, dependen del programa al cual se postule. Principalmente, existen 3 programas, de los cuales dos son para egresados de la educación post secundaria, que hayan aprobado el examen que otorga el Certificado de Educación de Nivel Avanzado, y 1 es para los egresados de la educación universitaria, que no poseen instrucción para ejercer la docencia. De los que cumplen estos requisitos, se selecciona una lista corta para una entrevista a cargo de un funcionario del Ministerio de Educación, con el objeto de determinar las mejores aptitudes para la docencia. El solo hecho de egresar del Instituto Nacional de Educación, certifica para ejercer la profesión docente.

Una vez egresados de los programas de formación inicial, los docentes son asignados a establecimientos para realizar un proceso de mentoría, el cual tiene tres ejes: **mentoría para inducción**, que tiene como objetivo desarrollar el vínculo entre el docente y la comunidad escolar; **mentoría para el desarrollo**, cuyo objetivo es identificar un área específica a desarrollar por el docente principiante; y **mentoría para el crecimiento**, cuyo objetivo es que el docente establezca metas personales, y una visión de su carrera.

Una vez en ejercicio, los docentes pueden optar por una carrera docente que ofrece tres "vertientes" de desarrollo: la carrera de liderazgo, la carrera de especialización y la carrera de enseñanza. La carrera en torno al **liderazgo**, es para los maestros que deseen servir en roles administrativos y de apoyo al sistema educativo. La carrera en torno a la **enseñanza**, apoya a los maestros que quieren seguir desarrollando capacidades pedagógicas de excelencia. La carrera en torno a la

especialización, es para los maestros que quieran trabajar en el diseño y desarrollo del curriculum, en psicología de la educación y orientación, en la evaluación y medición educativa, y en investigación educativa y estadísticas.

Los docentes durante su primer año de instrucción en el Instituto Nacional de Educación, reciben una remuneración de \$800 dólares, mientras que al 4to año de instrucción, podrían llegar a recibir una remuneración de \$1.870 dólares. Por otra parte, durante el primer año de ejercicio de la docencia los docentes pueden llegar a ganar entre \$1.580 dólares y \$3.301 dólares dependiendo del grado que obtengan en la formación inicial docente. Luego, durante el ejercicio de la docencia los oficiales de la educación con un desempeño destacado reciben incentivos salariales anuales, que alcanzan entre un 10% y un 30% de su salario anual. Por último, los maestros también son premiados al nivel del establecimiento educacional por sus contribuciones individuales o de equipo. A su vez, los docentes pueden obtener recursos para su jubilación bajo el plan CONNECT, el cual reconoce la continuidad, la experiencia y el compromiso en la docencia. Bajo este plan los docentes reciben depósitos anuales de \$3.200 a \$6.200 dólares por año, a lo largo de su carrera para su retiro, pero una porción del dinero pueden utilizarla cada 3 a 5 años. Este plan entrega entre \$120.000 y \$160.000 dólares, por encima de los beneficios que entrega la seguridad social.

Para optar a los beneficios antes mencionados, los docentes deben someterse a un proceso de evaluación que se basa en la relación entre el docente y su supervisor directo, el cual es un oficial de la educación de más alto rango dentro de la carrera docente. Bajo este sistema, los oficiales de la educación son monitoreados, entrenados y evaluados por sus supervisores en dos aspectos centrales: su **desempeño y su potencial estimado**. La evaluación del desempeño informa las decisiones acerca de beneficios salariales asociados al **desempeño**. La evaluación del **potencial estimado** informa las decisiones sobre la trayectoria y la vertiente dentro de la carrera docente del oficial de educación. El sistema se implementa en periodos de un año y consta de tres etapas: **planificación, entrenamiento/coaching, y evaluación**.

Tabla de contenido

Introducción	3
I. Resultados de Singapur en pruebas estandarizadas.....	3
II. Formación Inicial Docente.....	6
1. Instituto Nacional de Educación.	6
2. Requisitos para ingresar a los programas de formación inicial docente.....	6
III. Regulación del inicio del ejercicio de la profesión	8
IV. Regulación del desarrollo profesional docente.....	10
V. Incentivos salariales dentro de la carrera docente.....	11
VI. Sistema de evaluación docente.....	12

Introducción

El informe describe los aspectos principales de la política nacional docente en Singapur. Para el desarrollo del documento se consultaron fuentes legales oficiales, como literatura especializada sobre la materia. El documento se estructura en seis capítulos.

El primer capítulo entrega antecedentes sobre los resultados de Singapur en pruebas estandarizadas internacionales. Específicamente, se presenta información respecto de la prueba TEDS-M que mide los conocimientos pedagógicas de los profesores de matemáticas; de la prueba PISA que mide los resultados de aprendizaje de los alumnos de 15 años de edad; y, además, entrega antecedentes sobre la equidad de los resultados.

El segundo capítulo proporciona antecedentes sobre la política de formación inicial docente en Singapur. En particular, identifica la institución encargada de la formación de docentes y los requisitos para postular a ella.

El tercer capítulo trata los aspectos centrales del inicio del ejercicio profesional de los docentes en Singapur, junto con del proceso de mentoría que deben realizar estos.

El cuarto capítulo describe la carrera docente y las “vertientes” de desarrollo a las que pueden optar en el sistema.

El quinto capítulo menciona los aspectos centrales de las políticas de incentivos y remuneraciones.

Finalmente, el capítulo sexto describe el sistema de evaluación al que deben someterse los docentes para acceder a los incentivos dentro de la carrera docente.

I. Resultados de Singapur en pruebas estandarizadas

Se presentan los resultados de Singapur en dos pruebas estandarizadas internacionales, a gran escala. La primera, es el estudio de Desarrollo y Educación de Docentes en Matemáticas (TEDS-M¹) que examina cómo diferentes países han preparado sus profesores para enseñar matemáticas en la escuela primaria y secundaria. Este estudio es desarrollado por la Asociación Internacional para la Evaluación del Logro Académico (IEA²). Se presenta una tabla con el puntaje promedio obtenido por los docentes Singapur y el resto de los países participantes en conocimientos pedagógicos.

El segundo estudio, del cual también se presentan sus resultados, es la prueba PISA. Este estudio, mide los logros de aprendizaje de alumnos de 15 años de edad, también desde una perspectiva de comparación a nivel internacional. Este estudio lo

¹ Siglas en inglés de “Teacher Education and Development Study in Mathematics”.

² Siglas en inglés de “International Association for the Evaluation of Education Achievement”.

realiza la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD³). Se presenta un gráfico que relaciona el puntaje promedio obtenido por los países y la equidad en los resultados.

TEDS-M

El objetivo del estudio TEDS-M se centra en medir los conocimientos pedagógicos de los futuros docentes de matemáticas de primaria y secundaria, y, adicionalmente, relacionarlos con las políticas docentes de educación. Los instrumentos de evaluación, se aplican a los docentes recién egresados del pregrado. Los resultados que se presentan corresponden al año 2008.

Tabla 1. Resultados de los profesores en prueba TEDS-M⁴ (2008)

Country	M	SE	SD
Taiwan	623	4.2	84
Singapore	590	3.1	74
Switzerland ^a	543	1.9	66
Russia	535	9.9	91
Thailand	528	2.3	75
Norway ^{a,b}	519	2.6	73
USA ^{**a,b}	518	4.1	69
Germany	510	2.7	83
International	500	1.2	100
Poland ^{***a}	490	2.2	98
Malaysia	488	1.8	54
Spain	481	2.6	57
Botswana	441	5.9	48
Philippines	440	7.7	52
Chile ^a	413	2.1	65
Georgia	345	3.9	85

Fuente: Asociación Internacional para la Evaluación del Logro Académico (IEA)⁵

Como muestra la tabla N°1, los futuros docentes de matemáticas en Singapur obtienen un puntaje alto, en la prueba que mide los conocimientos pedagógicos en matemáticas, comparado con el resto de los países que participaron del estudio. Singapur obtiene 590 puntos promedio, de un promedio internacional de 500 puntos, el segundo puntaje más alto después de Taiwán⁶.

³ Siglas en inglés de "Organisation for Economic Co-operation and Development".

⁴ Las tres columnas en la tabla representan el puntaje promedio muestral (M), el error estándar del puntaje promedio muestral (SE) y la desviación estándar (SD) de los puntajes obtenidos de la muestra. El error estándar es una estimación de la diferencia entre el puntaje promedio muestral y el puntaje promedio poblacional. La desviación estándar representa cuanto se desvían en promedio los puntajes de los docentes encuestados del promedio muestral.

⁵ Sitio web de la Asociación Internacional para la Evaluación del Logro de Aprendizaje. Disponible en <http://www.iea.nl/teds-m.html> (Julio 2015).

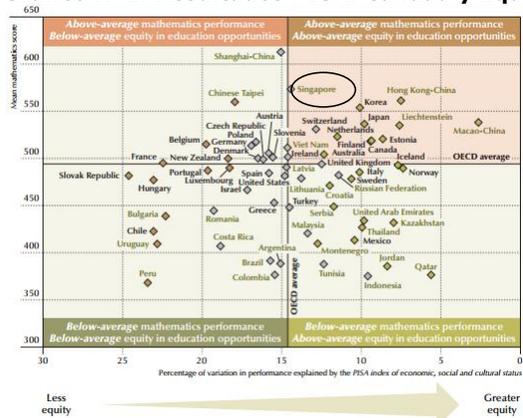
⁶ A modo de antecedente adicional los futuros docentes de matemáticas en primaria y secundaria de Chile obtienen un promedio de 413 puntos en la prueba de conocimientos de matemáticas. 87 puntos más abajo del promedio internacional.

Prueba PISA.

Adicionalmente, Singapur obtiene buenos resultados en la prueba PISA⁷, tanto en logros de aprendizaje como en la equidad del desempeño de los alumnos que rindieron la prueba, tal como se puede observar en el siguiente gráfico.

En este gráfico, el eje vertical muestra el puntaje promedio obtenido por los estudiantes en la prueba de matemáticas, mientras que el eje horizontal muestra en porcentaje, la importancia del capital cultural de los alumnos sobre sus resultados de aprendizaje. Este indicador se ofrece como una medida de equidad, en los resultados de aprendizaje.

Gráfico N°1: Resultados PISA. Calidad y Equidad (2012)



Fuente: PISA in Focus 2012⁸

Como se puede observar en el gráfico, Singapur se encuentra en el cuadrante superior derecho. En este se ubican los países que obtienen un puntaje promedio por encima del promedio de países que participaron en el estudio y, al mismo tiempo, el capital cultural de los alumnos explica un porcentaje bajo de los resultados, en relación a lo que se observa en el resto de los países participantes.

⁷ Siglas en inglés de Programme for International Student Assessment

⁸ OCDE (2014). PISA 2012 Results in Focus what 15-year-olds know and what they can do with what they know. Disponible en <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-overview.pdf> (Julio 2015)

II. Formación Inicial Docente

1. Instituto Nacional de Educación⁹.

El Instituto Nacional de Educación (NIE) es la única institución de educación superior que imparte programas de formación inicial docente. Fue creado a partir de la fusión de dos institutos de formación de profesores, creados en la década de los 80's: el Instituto de Educación (IE¹⁰), y el Colegio de Educación Física (CPE¹¹). El Instituto Nacional de Educación, pasó a ser una entidad autónoma de la Universidad Tecnológica de Nanyang (NTU¹²), de financiamiento fiscal, y fue creada por ley en 1991¹³.

- *Gobernanza del Instituto Nacional de Educación*

El Instituto Nacional de Educación, mantiene una estrecha relación con el Ministerio de Educación. Este vínculo se desarrolla principalmente para definir los estándares académicos exigidos para ingresar a los programas de formación inicial docente. Lo anterior, se justifica debido a que los que ingresan a los programas de formación inicial en el Instituto Nacional de Educación pasan a ser funcionarios remunerados por el Estado.

El Instituto Nacional de Educación, es gobernando por un Consejo, cuya máxima autoridad es el Secretario Permanente del Ministro de Educación. Este Consejo, está compuesto por 9 distinguidos miembros del ámbito público y privado. Entre las funciones del Consejo, está fijar los objetivos del Instituto, evaluar los programas vigentes, sugerir desarrollos futuros, coordinar la relación con organismos externos, aprobar los planes financieros y de operación, y fijar comités para asistir al Consejo en su desarrollo¹⁴.

2. Requisitos para ingresar a los programas de formación inicial docente

- *Aspectos generales*

El sistema de reclutamiento de docentes, para ingresar a los programas de formación inicial del Instituto Nacional de Educación, depende directamente del

⁹ Traducción al español de National Institute of Education

¹⁰ Por sus siglas en inglés Institute of Education.

¹¹ Por sus siglas en inglés College of Physical Education.

¹² Por sus siglas en inglés Nanyang Technological University.

¹³ Nanyang Technological University Act (1991). Disponible en <http://statutes.aqc.gov.sg/aol/search/display/view.w3p;page=0;query=DocId%3A%222003fc72-cbd1-4760-919c-cb30c0a7a5e0%22%20Status%3Apublished%20Depth%3A0;rec=0> (Julio 2015)

¹⁴ Sitio web del National Institute of Education. Disponible en <http://www.nie.edu.sg/about-nie/nie-council> (Julio 2015).

Ministerio de Educación de Singapur (MOE¹⁵). El Ministerio busca reclutar al 30% de los mejores candidatos de cada conjunto de postulantes¹⁶.

Los candidatos, postulan a cargos docentes con estatus de **funcionario de Estado**. Los que cumplen con los requisitos para ingresar a los programas de formación inicial exigidos por el Ministerio de Educación, pasan a ser Oficiales de Educación General del Ministerio de Educación (*General Education Officer*). Durante su instrucción, los Oficiales de Educación General reciben una remuneración, como funcionarios de Estado. A su vez, todos los costos de la instrucción son completamente financiados por el Ministerio de Educación.

- *Dominio de las lenguas de enseñanza como requisito regulado por ley para ser Oficial General de Educación.*

El numeral 16 del reglamento de la Ley de Educación de Singapur (*Education Act*¹⁷) regula los requisitos mínimos para estar registrado como Oficial de Educación General, del Ministerio de Educación. Estos están asociados al dominio de la lengua de instrucción del puesto de profesor, al cual se está postulando. Los idiomas requeridos pueden ser el inglés, chino, malasio o tamil¹⁸. En consecuencia el Instituto Nacional de Educación mide al momento de la postulación a los programas de formación inicial, el dominio de las lenguas exigido mediante una **prueba de aptitudes (Proficiency Test)**.

- *Requisitos académicos exigidos por el Instituto Nacional de Educación para postular a los programas que ofrece.*

El Instituto Nacional de Educación, exige distintos requisitos académicos para los programas de formación inicial docente que ofrece. Los programas están dirigidos a dos grupos distintos de postulantes: los egresados de la educación post secundaria, y los graduados de la educación universitaria no certificados para ejercer la docencia. Los programas que se ofrecen son tres:

1. Programa Licenciatura en Educación con especialidad, es un programa de cuatro años, dirigido a egresados de la educación post secundaria. El requisito para postular, es aprobar el examen que otorga el Certificado General de Educación de Nivel Avanzado¹⁹. Este se puede obtener luego de 2 a 3 años de educación post secundaria. Asimismo pueden postular a este programa, los titulados de escuelas politécnicas²⁰.

¹⁵ Siglas en inglés de Ministry of Education (MOE)

¹⁶ Tan, Steven; Wong, Angela. The qualification of the teaching force: Data from Singapore. Disponible en http://www.cpre.org/images/stories/cpre_pdfs/sixnations_final.pdf (Julio 2015).

¹⁷ Education Act. disponible en: <http://bcn.cl/1rj2o> (Julio 2015)

¹⁸ Education (regulations) Schools (reglamento del Education Act), artículo 16, disponible en: <http://bcn.cl/1rj2n> (Julio 2015)

¹⁹ El Certificado General de Educación de Nivel Avanzado es el que da derecho a postular a universidades.

²⁰ Para ingresar a los politécnicos en Singapur no se considera como requisito haber obtenido el *Certificado General de Educación de Nivel Avanzado*.

2. Programa de Diploma en Educación, es un programa de dos años diseñado principalmente para no graduados de la educación universitaria. Al igual que la Licenciatura el requisito para postular es haber aprobado el Certificado General de Educación de Nivel Avanzado, el que se obtiene luego de 2 a 3 años de educación post-secundaria, o poseer un diploma otorgado por una escuela politécnica.
3. Programa Diploma de Postgrado en Educación, tiene como objetivo preparar a graduados de carreras universitarias con nivel de licenciatura para convertirse en profesores de nivel educativo primario, secundario o post secundario. Es un programa de un año, a excepción de los que se especializan en el Postgrado de Educación Física que dura dos años. El requisito es poseer un título universitario al nivel de licenciatura.
 - *Entrevista para seleccionar las mejores aptitudes para la docencia*

De los postulantes que cumplen con las exigencias académicas antes dichas, se selecciona una lista corta, para ser entrevistados por el Ministerio de Educación. Esta entrevista tiene como finalidad identificar y seleccionar aquellos candidatos dotados con las mejores competencias de comunicación, interés en la enseñanza, metas y aspiraciones, y disposición al aprendizaje.

III. Regulación del inicio del ejercicio de la profesión

- *Certificación para ejercer la docencia*

El sólo hecho de egresar de los programas del Instituto Nacional de Educación, certifica al docente para ejercer la profesión, dado que el Instituto Nacional de Educación es la única institución que imparte formación de profesores, es en consecuencia la agencia de acreditación de profesores en Singapur. No existe una agencia de acreditación separada para el licenciamiento de profesores.

- *Mentoría*

Una vez terminado el periodo de entrenamiento en el Instituto Nacional de Educación, los docentes son asignados a un establecimiento para pasar por un periodo de mentoría²¹. Este permite que los establecimientos educacionales puedan estructurar el aprendizaje y desarrollo de los docentes principiantes. Este proceso tiene una duración entre 3 y 5 años, dependiendo del tipo de materia que enseñe el docente²².

El sistema de mentoría, se estructura en tres ejes:

²¹ El sistema de mentoría, fue establecido en enero de 2006.

²² National Institute of Education. Singteach, número 25, (2010). Disponible en http://www.nie.edu.sg/files/SingTeach_Issue25_Mentorship.pdf (Julio 2015)

1. Mentoría para la inducción, cuyo objetivo es lograr que el docente desarrolle un fuerte vínculo con la comunidad escolar del establecimiento.
2. Mentoría para el desarrollo, cuyo objetivo es identificar un área específica a desarrollar por el docente principiante.
3. Mentoría para el crecimiento, que busca que el docente establezca metas personales, y una visión de su carrera y crecimiento profesional²³.

- *Asignación de docentes a las escuelas*

La asignación de los docentes a los establecimientos educacionales, una vez que estos han obtenido el grado que otorgan los programas de formación inicial docente del Instituto Nacional de Educación, es facultad del Ministerio de Educación. Estas facultades quedan establecidas en los artículos 9, 10 y 11 del reglamento que regula a los establecimientos educacionales en Singapur²⁴.

La asignación de docentes, se basa en una estimación de la matrícula esperada, y de la información que proveen los directores de los establecimientos educacionales al inicio y final del año²⁵. Relacionado a lo anterior, el artículo 33 del reglamento que regula a los establecimientos educacionales establece que, a menos que el Ministerio de Educación lo permita, el número de alumnos máximo por aula será 40²⁶. No obstante lo anterior, el artículo 34 señala que, el Ministerio de Educación puede restringir el número de alumnos por aula, si considera que es deseable para la instrucción que se da.

Al respecto, es importante señalar que en el año 2013, en Singapur, había 473.375 alumnos, 32.799 profesores y 14.221 aulas en primaria y secundaria. De estos datos, es posible inferir que el tamaño de aula promedio es de 33,3 alumnos por aula, mientras que la relación alumno profesor es de 14,43, en los niveles de primaria y secundaria²⁷.

²³ Chong, Sylvia; Tan, Kee. Supporting the Beginning Teacher in Singapore Schools: The Structured Mentoring Programme (SMP). Disponible en http://edisdat.ied.edu.hk/pubarch/b15907314/full_paper/1226593489.pdf (Julio 2015)

²⁴ Disponible en <http://bcn.cl/1rj3y> (Julio 2015)

²⁵ Tan, Steven; Wong, Angela. The qualification of the teaching force: Data from Singapore. Disponible en http://www.cpre.org/images/stories/cpre_pdfs/sixnations_final.pdf (Julio 2015)

²⁶ Artículo 33, disponible en <http://bcn.cl/1rj47> (Julio 2015)

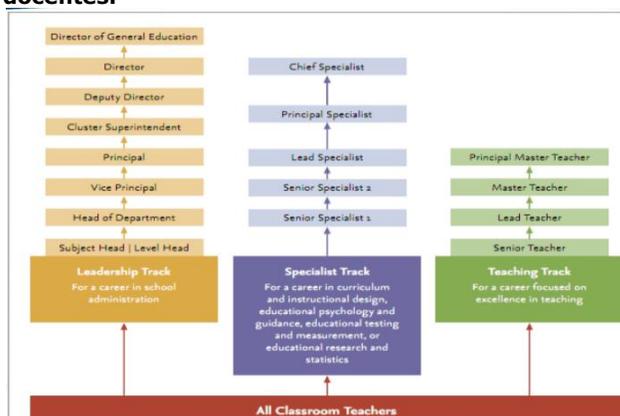
²⁷ Ministerio de Educación de Singapur, Education Statistics Digest (2013), disponible en <http://www.moe.gov.sg/education/education-statistics-digest/files/esd-2013.pdf> (Julio 2015)

IV. Regulación del desarrollo profesional docente

- Carrera profesional docente

Los docentes en Singapur, pueden acceder a tres tipos de carreras profesionales según las competencias docentes que desarrollen. Una descripción gráfica de la carrera docente en Singapur se puede observar en la siguiente figura número dos.

Figura N°2. Carrera docente en Singapur. Opciones disponibles para los docentes.



Fuente: Ministerio de Educación de Singapur

La primera de ellas, se centra en torno a competencias de liderazgo; la segunda se centra en torno a las competencias de enseñanza en el aula; mientras que la tercera se desarrolla en torno a la especialización educativa.

La carrera en torno al **liderazgo**, es para los maestros que deseen servir en roles administrativos y de apoyo al sistema educativo. Esta carrera ofrece oportunidades para asumir posiciones de liderazgo tanto a nivel de la escuela, como a nivel del Ministerio de Educación. La máxima posición a la que se puede llegar en ésta "vertiente" de la carrera es Director General de Educación (*Director of General Education*).

La carrera en torno a la **enseñanza**, apoya a los maestros que quieren seguir desarrollando capacidades pedagógicas de excelencia. La máxima posición a la que se puede llegar en esta "vertiente" de la carrera docente es a la de Profesor Maestro Principal (*Principal Master Teacher*).

La carrera en torno a la **especialización**, es para los maestros que quieran trabajar en el diseño y desarrollo del currículum, en psicología de la educación y orientación,

en la evaluación y medición educativa, y en investigación educativa y estadísticas. La máxima posición a la que se puede llegar en esta "vertiente" de la carrera docente es la de Jefe Especialista (*Chief Specialist*).

V. Incentivos salariales dentro de la carrera docente

Los incentivos salariales dentro de la carrera docente, están asociados a las evaluaciones de los supervisores. El oficial recibe el incentivo, dependiendo del reporte que el supervisor entrega, como parte de la evaluación final de cada año. En este reporte, debe describir las fortalezas, las competencias y las áreas a desarrollar por el docente. Este escrito, en conjunto con una autoevaluación del oficial de la educación, es usado para determinar si se recibe o no el incentivo.

Al inicio de la carrera, los postulantes que son aceptados en el *National Institute of Education*, reciben un salario promedio de \$800 dólares, por los primeros 3 años de instrucción. Al 4to año de instrucción, podrían llegar a recibir un salario de \$1.870 dólares.

Por otra parte, los oficiales de la educación de grado 1, que egresan del *National Institute of Education* para comenzar a hacer clases en el establecimiento educacional que le asigne el Ministerio de Educación, comienzan ganando un salario bruto de \$3.010 a 3.301 dólares. Los oficiales de educación de grado 2, comienzan ganando un salario bruto de \$1.580 a \$1.920 dólares. Luego, durante el ejercicio de la docencia los oficiales de la educación con un desempeño destacado reciben incentivos salariales anuales, que alcanzan entre un 10% y un 30% de su salario anual. A su vez los oficiales de la educación pueden obtener promociones dentro de la carrera docente, las cuales, también están basadas en los resultados de la evaluación de su supervisor directos. Estas promociones tienen asociados aumentos en las remuneraciones.

Por último, los maestros también son premiados al nivel del establecimiento educacional por sus contribuciones individuales o de equipo, a la creatividad, al ahorro de costos, y/o al apoyo de los compañeros, basada en la documentación en sus evaluaciones de su supervisor directo.

- *Incentivos a la continuidad, la experiencia y el compromiso*

En el año 2001, se aprobó una ley que crea el programa CONNECT (*Continuity, Experience and Commitment*) que reconoce a los maestros por su compromiso con la educación. Esta ley es la *Education Service Incentive Payment Act*²⁸. El objetivo de esta, es retener a los maestros de matemáticas y ciencias, en el sector público.

En el marco de este plan, los maestros reciben depósitos anuales para su retiro de \$3.200 a \$6.200 dólares por año, a lo largo de su carrera, pero una porción del dinero pueden utilizarla cada 3 a 5 años. Este plan, entrega entre \$120.000-\$160.000 dólares, por encima de los beneficios que entrega la seguridad social.

²⁸ Education Service Incentive Payment Act, disponible en <http://bcn.cl/1rj4d> (Julio 2015)

Dado que la enseñanza es la única área donde el Gobierno ofrece esta financiación adicional de jubilación, la enseñanza es una profesión muy deseable²⁹.

VI. Sistema de evaluación docente

El desarrollo dentro de la carrera docente, depende de un sistema de evaluación llamado **Sistema Mejorado de Gestión del Rendimiento**³⁰, que se comenzó a implementar a partir del 2001. El nuevo sistema representó un importante cambio, ya que pasó de una evaluación basada en características observables, como la experiencia, la gestión del aula y la instrucción pedagógica, a uno basado en las **competencias** que debe tener un maestro para obtener un buen desempeño³¹.

El sistema se basa en la relación entre el docente y su supervisor directo, el cual es un oficial de la educación de más alto rango dentro de la carrera docente³². Bajo este sistema, los docentes de la educación son monitoreados, entrenados y evaluados por sus supervisores en dos aspectos centrales: su desempeño y su potencial estimado³³.

La evaluación del desempeño, informa las decisiones acerca de beneficios salariales asociados al desempeño. La evaluación del potencial estimado, informa las decisiones sobre la trayectoria y la vertiente dentro de la carrera docente del oficial de educación. El sistema se implementa en periodos de un año y consta de tres etapas: planificación, entrenamiento/coaching y evaluación.

- *Fase de planificación*

En la fase de planificación al inicio del año, se fijan en conjunto entre el supervisor directo y el oficial de la educación, los objetivos y metas de desempeño para el año. El rol de la planificación es discutir y acordar las competencias que requiere desarrollar el docente para cumplir con los objetivos planteados. A su vez, se trabaja en un plan de desarrollo para el crecimiento profesional dentro de la carrera docente.

Los objetivos y metas se estructuran en 4 áreas: (1) desarrollo integral de los estudiantes a través del aprendizaje de calidad, actividades co-curriculares, y el cuidado y bienestar; (2) la contribución a la escuela; (3) la colaboración con los padres; (4) y el desarrollo profesional. Los objetivos y metas deben estar alineados

²⁹ Sclafani, Susan. Rethinking Human Capital in Education: Singapore as a Model for Teacher Development. disponible en

<http://www.aspeninstitute.org/sites/default/files/content/docs/education/SingaporeEDU.pdf> (Julio 2015)

³⁰ Traducción al español de *Enhanced Performance Management System*

³³ Traducción al español de *Current Estimated Potential*. Este se define estrictamente, como una estimación del cargo más alto de trabajo que podría desempeñar el oficial de la educación de manera competente antes de su retiro.

Código de campo cambiado

con los objetivos de la escuela y con los objetivos educativos a nivel nacional que fija el Ministerio de Educación.

- *Fase de entrenamiento/coaching*

En la fase de entrenamiento o coaching, los supervisores frecuentemente observan, de manera informal, el desempeño de los docentes. En base a estas observaciones, se le entrega al oficial de la educación entrenamiento y orientación, cuando sea necesario. Los docentes reciben apoyo y retroalimentación constructiva durante este periodo, lo que les permite avanzar hacia el progreso de sus competencias y objetivos.

- *Fase de evaluación*

Con respecto a la(s) etapa(s) de evaluación, existen formalmente dos durante el año: una evaluación de medio término, y una final al término del año. Durante estas, el supervisor, evalúa el cumplimiento de los objetivos, y comprueba que el oficial de la educación tenga las competencias requeridas para su nivel de desarrollo.