

Consulta a expertos
21 de noviembre de 2018
MINERD-IDEC

META 8 PEI:
FORMACIÓN Y
DESARROLLO DE LA
CARRERA DOCENTE

INFORME DE RESULTADOS
DICIEMBRE, 2018

Luz Inmaculada Madera Soriano

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	2
2. DINÁMICA Y REFERENTES PARA LA CONSULTA A EXPERTOS: TEORÍA DEL CAMBIO	3
3. RETOS, DESAFÍOS Y PROPUESTAS PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE AL 2030.....	4
HORIZONTE ESTRATÉGICO: AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE - ODS 4, META 10.....	4
REFERENTE NACIONAL: PLAN ESTRATÉGICO DE EDUCACIÓN 2017-2020 - META 8, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE.....	5
□ Estrategia 08.1.1 Alcanzar un alto nivel de calidad en los docentes egresados de los programas de formación.	5
□ Estrategia 08.1.2 Garantizar que los programas de formación continua respondan a los estándares de calidad establecidos, articulando las distintas iniciativas institucionales.	8
□ Estrategia 08.1.3 Formar directores bajo un modelo de buenas prácticas internacionales.....	9
□ Estrategia 08.1.4 Establecer e implementar el nuevo Sistema de Carrera Docente de acuerdo a los Estándares Profesionales y del Desempeño Docente.....	12
□ Estrategia 08.1.5 Mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los docentes	14
4. LISTA DE PARTICIPANTES CONSULTA META 8: FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE.....	15
ANEXO 1: INFODATA META 8.....	17

1. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Educación, MINERD, lidera el Comité Técnico Interinstitucional para la implementación del ODS 4: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”.

El MINERD, junto a los demás componentes del sistema educativo dominicano, el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) y el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), es responsable de elaborar la Hoja de Ruta Nacional para la consecución de este objetivo, con la participación de otras instituciones públicas y privadas.

Como punto de partida, se ha convenido desarrollar una visión concertada sobre los avances y desafíos de la educación dominicana en relación a la Agenda 2030 y proponer recomendaciones e innovaciones que apoyen el logro del ODS4: Educación de Calidad. Diversas actividades han sido consideradas para la construcción de una ruta consensuada hacia la educación a la que aspira la nación dominicana en las próximas décadas, entre estas:

- Revisión y análisis de la situación actual de la educación dominicana.
- Identificación de las políticas, estrategias y los programas que tributen al logro del ODS 4.
- Reconocimiento de los grupos poblacionales más excluidos a fin de proponer estrategias para su inclusión.
- Reconocimiento de los avances y desafíos respecto a los mecanismos nacionales de monitoreo y reporte, sensibilización y comunicación, así como de financiamiento y gobernanza que apoyen el logro del ODS 4.

La metodología utilizada incluye una consulta virtual a través de las plataformas digitales disponibles en las institucionales involucradas en el ODS 4; consultas a especialistas del sector educativo; y consultas locales en las 18 regionales educativas del MINERD sobre las diez metas del ODS 4, con estudiantes y actores que inciden a nivel local en sector educativo. Este proceso consultivo se desarrolla con el apoyo técnico y logístico de la Iniciativa Dominicana por una Educación de Calidad (IDEC) en las metas relacionadas con la educación preuniversitaria.

En este informe se presentan los aportes relativos a la consulta a expertos sobre la Meta ocho (8) del Plan Estratégico de Educación 2017-2020: Formación y Desarrollo de la Carrera Docente. Se indican los referentes y la dinámica utilizada en la consulta; se resumen los retos y desafíos planteados por los distintos puntos focales respecto al tema consultado, se sintetizan los aportes y recomendaciones de las mesas de trabajo organizadas durante la consulta, a partir de la producción escrita de cada mesa y el resumen de relatoría de la consulta. Además, se compendian los actores participantes en la consulta.

El fin último de este documento es aportar la visión de los expertos respecto a las estrategias y acciones que deberán realizarse en la formación y el desarrollo de la carrera docente a nivel nacional en el marco del ODS 4.

2. DINÁMICA Y REFERENTES PARA LA CONSULTA A EXPERTOS: TEORÍA DEL CAMBIO

La consulta a expertos relativa a la Formación y Desarrollo de la Carrera Docente, tiene como fundamento la “Teoría del cambio”, dinámica que promueve la reflexión y la elaboración de propuestas consensuadas, dirigidas a impulsar el logro de la Meta 10 del ODS 4.

Los principales referentes para configurar esa mirada prospectiva de la educación dominicana al 2030 son la documentación acerca de los ODS, en especial el ODS 4; el Plan Estratégico de Educación 2017-2020, en particular Meta 8, con sus estrategias, alcance, resultados esperados y acciones programadas; así como otros documentos normativos y estratégicos, nacionales y regionales, que han sido alineados a la Agenda de Desarrollo Sostenible.

Los procesos de reflexión y elaboración de propuestas han sido complementados con material informativo, infografías y presentaciones contextualizadas a cargo de los puntos focales de las instituciones estatales relacionadas a la Meta 8. Esta dinámica ha sido guiada en base a las siguientes preguntas generadoras:

Definición de estrategias 2020-2030

- 1- ¿Las estrategias 2017-2020 deben ser mantenidas o suprimidas para el 2030?
- 2- ¿El alcance de las estrategias 2017-2020 debe ser mantenido o revisado para el 2030?
- 3- ¿Deben introducirse nuevas estrategias para el período 2020-2030?

Proyectos para incluir en las estrategias propuestas

- 4- ¿Qué proyectos o iniciativas relevantes considera que deben incluirse en cada una de las estrategias?

Este ejercicio ha sido realizado en mesas de trabajo que cuentan con el apoyo de una facilitadora, una relatora y personal de las instituciones involucradas en la consulta. En las mismas se ha agotado un proceso de diálogo y revisión de la documentación clave disponible, a fin de determinar las políticas, estrategias y programas a priorizar para garantizar la consecución de esta meta al 2030. Se ha recomendado incluir los cambios institucionales y las articulaciones con iniciativas relacionadas que sean pertinentes

3. RETOS, DESAFÍOS Y PROPUESTAS PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE AL 2030

En esta sección del informe se sintetizan los aportes de los puntos focales para la Meta 8: Formación y Desarrollo de la Carrera Docente, el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD), el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) y el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña ISFODOSU, así como los aportes de los participantes en la consulta y la relatoría.

Se incluyen los referentes que dan cuenta del horizonte educativo planteado para esta temática - ODS 4 Meta 10- y la proyección estratégica del país al 2020 -PEI Meta 8-, cuyas estrategias constituyen el marco de referencia para organizar las propuestas.

HORIZONTE ESTRATÉGICO: AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE - ODS 4, META 10.

Meta 10: Para 2030, aumentar sustancialmente la oferta de maestros calificados, entre otras cosas mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

Objetivo Estratégico 1: Desarrollar estrategias sensibles a las cuestiones de género para atraer a los mejores y más motivados candidatos a la pedagogía, y asegurar que se desplieguen donde más se necesitan. Esto incluye medidas legislativas y de política para hacer que la pedagogía sea una profesión atractiva para el personal actual y potencial al asegurar que las condiciones laborales, disposiciones de seguridad social, esquemas de pensiones y salarios sean atractivos, equitativos y equivalentes a los de otras profesiones que requieren niveles similares de calificación.

Objetivo Estratégico 2: Entregar a todos los docentes una educación de calidad antes de comenzar a trabajar y respaldo y desarrollo profesional continuo.

Objetivo Estratégico 3: Desarrollar un marco de calificaciones para docentes, formadores de docentes, supervisores de docentes e inspectores.

Objetivo Estratégico 4: Desarrollar e implementar políticas de gestión de docentes inclusivas, equitativas y sensibles a las cuestiones de género que cubran reclutamiento, formación, despliegue, remuneración, desarrollo de carrera y condiciones laborales.

Objetivo Estratégico 5: Establecer o fortalecer mecanismos para el diálogo social institucionalizado con docentes y las organizaciones que los representan, asegurando su plena participación en el desarrollo, implementación, monitoreo y evaluación de políticas de educación.

REFERENTE NACIONAL: PLAN ESTRATÉGICO DE EDUCACIÓN 2017-2020 - META 8, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE

Meta 8: Formar, integrar y actualizar de forma permanente en el sistema educativo preuniversitario una nueva generación de docentes de excelencia, para mejorar las competencias de la población estudiantil dominicana.

⇒ **Estrategia 08.1.1 Alcanzar un alto nivel de calidad en los docentes egresados de los programas de formación.**

Alcance: 20,000 estudiantes matriculados en programas de formación docente de excelencia para el sistema educativo dominicano preuniversitario.

Resultado: Mejorado el desempeño de los estudiantes como consecuencia de la implementación del Programa Docentes de Excelencia.

Acciones:

08.1.1.01 Incorporar a programas formativos con becas de estudio y estipendio para gastos a 12,000 estudiantes para cursar carreras relacionadas con el magisterio bajo los lineamientos del Programa Docentes de Excelencia

08.1.1.02 Incorporar en programas formativos con becas de estudio y estipendio para gastos a 8,000 estudiantes para cursar carreras vinculadas al magisterio bajo los lineamientos del Programa Docentes de Excelencia.

08.1.1.03 Desarrollar capacidad técnica e institucional a nivel nacional para impulsar una agenda pertinente de investigación que apoye la toma de decisiones para mejorar la calidad educativa.

08.1.1.04 Promover la excelencia de los programas de formación docente mediante la acreditación de todos los programas orientados a la formación de maestros.

08.1.1.05 Rediseño y fortalecimiento de la habilitación docente.

Retos y desafíos planteados por los puntos focales

1. Fortalecer la captación de egresados de la educación secundaria con las mejores competencias para estudiar la carrera de Educación:
 - Meta al 2020: 20, 000 estudiantes matriculados / 8,000 estudiantes becados.
 - Resultados al 2017: 2016 (1266 becados por INAFOCAM).
Una de las principales barreras para el acceso a las becas de formación es la baja puntuación en las pruebas de ingreso.
2. Desarrollar ofertas de planes de estudios de Artes, Educación Física e Idiomas, para las regiones Nordeste, Noroeste y Suroeste.
 - Se requiere que las IES de estas regiones desarrollen propuestas, las presenten al Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, MESCyT y que esta instancia agilice su aprobación para la puesta en marcha de los programas.
3. Estimular la oferta de programas semipresenciales y virtuales en el marco de República Digital-Educación.
4. Acreditar los programas orientados a la formación de maestros.

5. Fomentar la investigación.
6. Rediseñar la habilitación docente.
7. Buscar solución a las tensiones actuales de la formación docente en dos ámbitos: lo cuantitativo vs lo cualitativo, relacionado a la aplicación de la normativa 09-2015, que regula el modelo de Formación Docente Inicial.
8. La necesidad de incorporar y ampliar en la formación de los docentes las prácticas y pasantías; el desarrollo de competencias en TIC y el dominio del idioma inglés.
9. Ausencia del componente humanístico y filosófico en la estructura curricular de la formación docente establecida en la normativa 09-2015.
10. Desbalance existente entre lo que el sistema necesita y lo que las instituciones formadoras están ofertando.
11. La matrícula universitaria actual, en términos porcentuales está distribuida de la manera siguiente: educación inicial 24.3%, educación básica 17.5%, ciencias sociales 5.08%, psicología educativa de la orientación 4.38%, física y matemática 4.17%, administración educativa: directores 4.12%, educación mención física 3.79%, educación mención inglés 0.25%. De no tomarse las previsiones de lugar, dado el desequilibrio que se evidencia, en se podría estar formando futuros desempleados.
12. Necesidades de formación docente al 2024:
6,727 coordinadores de centros educativos, 5,869 docentes de lenguas extranjeras, 5,718 orientadores y psicólogos escolares; 3,689 directores de centros educativos; 3,664 docentes de secundaria en matemática; 2,802 docentes de secundaria en ciencias naturales; 2,250 docentes de educación artística y 2,176 docentes educando física.

Propuestas y recomendaciones planteadas por la mesa de trabajo

1. **Alcance de la Estrategia 08.1.1:** agregar al alcance de esta meta la palabra “egresados”, no referirse solo a matriculados:
 - Alcance propuesto: *“20,000 estudiantes matriculados y egresados de programas de formación docente de excelencia para el sistema educativo dominicano preuniversitario”.*
 - ⇒ Nota de la facilitadora: El equipo recomienda destacar la intención de egreso de los matriculados, que puede ser en términos porcentuales y establecida en una acción.
2. **Meta cuantitativa de docentes al 2030 y acceso a la carrera de Educación:**
 - 2.1. Aumentar la meta de 20,000 estudiantes de educación al 2030, especificando el alcance de la estrategia en base a criterios de territorialidad, calidad y áreas en función de necesidades. El alcance de 20,000 docentes no es suficiente para la cantidad de docentes que están en condiciones de retiro.

2.2. Estandarizar algunos procesos que faciliten un mayor acceso a la carrera de educación, por ejemplo, los programas de nivelación, a fin de reducir las restricciones de acceso generados por los estándares de ingreso a las carreras de educación con becas y que limitan el cumplimiento de la meta de 20,000 estudiantes al 2020.

3. **Tercer alcance de la Estrategia 0.8.1.2:** debe incorporarse a la Estrategia 0.8.1.1, y enfatizar que no basta con una formación en competencias, es necesario un sistema de prácticas en contexto.

- Alcance Estrategia 08.1.2: *“90% de los estudiantes de la carrera de educación participan de programas de prácticas y pasantías”.*

4. **Acción 08.1.1.05 Rediseño y fortalecimiento de la habilitación docente:**

- Eliminar el concepto de “rediseño” y sustituir por “diseño y fortalecimiento, dejando así abierta la posibilidad a nuevas demandas.

Acción propuesta: Diseño y fortalecimiento de la habilitación docente.

5. **Desarrollo de competencias para favorecer la inclusión:**

5.1. Incorporar una nueva acción con enfoque inclusivo que acerque más al objetivo de una educación abierta para todos.

5.2. Incluir en la formación de los maestros y los profesionales de orientación de las escuelas competencias en educación especial para atender en forma pertinente condiciones específicas que se presentan en las aulas, así como las necesidades educativas especiales.

6. **Criterios de calidad docente:**

6.1. Incorporar, como indicadores de calidad de los docentes egresados, el dominio de las TIC aplicadas a la educación y del inglés como segunda lengua.

⇒ **Estrategia 08.1.2 Garantizar que los programas de formación continua respondan a los estándares de calidad establecidos, articulando las distintas iniciativas institucionales.**

Alcance:

- 90% de los programas de formación docente contratados según las normativas vigentes, bajo modalidades más diversificadas, presenciales, semi-presenciales y virtuales.
- Docentes de 1,000 centros educativos adicionales reciben capacitación a través de la Estrategia de Formación Continua Centrada en la Escuela.
- 90% de los estudiantes de la carrera de educación participan de programas de prácticas y pasantías.

Resultado:

- Docentes beneficiados con programas formativos mejoran la calidad de los aprendizajes en los estudiantes.
- Resultados de las investigaciones mejoran la toma de decisiones sobre programas formativos.
- Docentes potenciales con experiencias adquiridas a través de prácticas y pasantías.

Acciones:

08.1.2.01 Garantizar que los programas formativos coordinados por el INAFOCAM se correspondan con los marcos normativos, lineamientos y orientaciones establecidas por el MINERD y el MESCyT.

08.1.2.02 Monitorear y evaluar programas de formación inicial contratados por el INAFOCAM.

08.1.2.03 Monitorear y evaluar programas de formación continua contratados por el INAFOCAM.

08.1.2.04 Ampliar la cobertura de la Estrategia de Formación Continua Centrada en la Escuela alcanzando 1000 centros educativos adicionales.

08.1.2.05 Implementar los programas de postgrado comprometidos.

08.1.2.06 Dar seguimiento a la implementación de los programas de formación inicial, de posgrado y de formación continua vigentes.

08.1.2.07 Realizar diagnósticos, investigaciones y estudios de necesidades, cuyos resultados contribuyan a orientar adecuadamente la formación docente.

Retos y desafíos planteados por los puntos focales

1. Consolidar una formación docente continua, situada, sostenible y descentralizada, con mayor alcance y ampliación.
 - Énfasis en los programas cortos (especialización), pues propician un retorno de las competencias desarrolladas en la práctica profesional en un plazo mas corto.
 - Incremento de la formación centrada en la escuela, a través de la Estrategia de Formación Continua Centrada en la Escuela (EFCCE)

Propuestas y recomendaciones planteadas por la mesa de trabajo

1. **La Estrategia 08.1.2 debe mantenerse**, porque su importancia es muy relevante.
 - Es necesario que se creen los mecanismos y sistemas de evaluación para garantizar la calidad de los programas de formación continua.
2. **El alcance de la estrategia debe ser revisado para el 2030.**
 - El estándar debería ser al 100% con relación al alcance de los programas de formación docente contratados según las normativas bajo las modalidades vigentes.
 - Los centros educativos que reciben capacitación continua debe ser mayor a 1,000. Esto debe revisarse y aumentar.
 - Llevar al 100% la cantidad de estudiantes que participan en programas de prácticas y pasantías.
3. **Introducción de una nueva estrategia:**
 - *“Aumentar el manejo de las TIC, como apoyo de la implementación del currículo”.*
4. **Proyectos o iniciativas relevantes que deben incluirse:**
 - Desarrollar un sistema o base de datos que identifique las necesidades de formación de cada maestro partiendo de la evaluación docente y que sirva para hacer mejoras y que articule al IDEICE, el INAFOCAM y otras organizaciones.
 - Llevar a cabo un plan de formación continua que sea efectivo, que esté alineado y que promueva el conocimiento de los estándares de formación requeridos.
 - Crear los mecanismos de revisión y fortalecimiento de la formación docente, herramientas de monitoreo y evaluación que garanticen la eficiencia.
 - Definir espacios para la formación continua de los maestros.
 - Ampliar las modalidades de formación continua virtual y semi-presencial.

⇒ **Estrategia 08.1.3 Formar directores bajo un modelo de buenas prácticas internacionales.**

Alcance: 4,000 nuevos directores de centros educativos formados bajo un modelo de buenas prácticas internacionales.

Resultado: Directores formados en buenas prácticas internacionales.

Acciones:

08.1.3.01 Poner en marcha un programa de formación para 4,000 directores de centros educativos bajo un modelo de buenas prácticas internacionales

08.1.3.02 Actualizar y ampliar los programas de formación continua de directores.

Retos y desafíos planteados por los puntos focales

1. Concluir el diseño, aprobación e implementación de la maestría en Gestión de Centros Escolares a cargo del ISFODOSU.

Propuestas y recomendaciones planteadas por la mesa de trabajo

1. Meta, alcance y resultado:

- Ajustar la meta en atención a un diagnóstico de necesidades proyectadas al 2030.
- Reenfocar las buenas prácticas de gestión y liderazgo escolar orientándolas a la calidad de los resultados de aprendizaje, más allá de su carácter internacional.
- Reenfocar el resultado hacia lograr directores formados en gestión y liderazgo escolar orientados al cambio para la mejora continua y la calidad de los aprendizajes en vez de enfatizar el carácter internacional de las buenas prácticas.

2. Formación Profesional en Gestión Escolar:

- Definir un perfil integral de enfoque humanístico y de desarrollo profesional.
- Privilegiar la formación en el contexto, considerando el acompañamiento a la gestión escolar a partir de criterios de calidad y a procesos de cambio para la mejora.
- Crear condiciones desde el sistema. Normas y procesos para la el ejercicio y funciones de gestión con autoridad y liderazgo.
- Vincular la gestión con un sistema de rendición de cuentas.

3. Introducción de nuevas estrategias:

- Estrategia propuesta: Seguimiento al impacto de la formación de la gestión escolar de los directores de centro.
 - Acciones:
 - ⇒ Programa de formación para el acompañamiento escolar.
 - ⇒ Definición de perfiles para el acompañamiento y seguimiento a la gestión escolar.

4. Comentarios:

- Política educativa nacional: Se recomienda una mayor coherencia en relación a las políticas del sistema educativo. No hay gestión y liderazgo para el cambio sin autoridad estatal que oriente el sistema y su desarrollo.
- Estrategias PEI: Se requiere analizar la pertinencia de las estrategias y de las metas establecidas. Hay una comisión desde la presidencia de la República que está trabajando con este objetivo.
 - Se debe revisar la Meta 8, universalizarla y concretar las estrategias y hacerlas coherentes con políticas más integrales desde el sistema.

- Estrategia 08.1.3: es válido que se mantenga y es necesario que se revise esta estrategia, puesto que los resultados de la formación no han tenido el impacto en relación a la inversión y a los esfuerzos.
 - Se requiere un análisis de la realidad nacional escolar, para poder trabajar con los desafíos presentes y futuros respecto a la formación de directores.
 - Se propone una mirada más holística sobre el proceso de formación de los directores, que considere todas las dimensiones para una formación más integral, con enfoque humanístico y de desarrollo profesional. Se deben mirar las necesidades específicas en términos país.
 - Se recomienda realizar un diagnóstico, definir un perfil que abarque todas las dimensiones, descritas éstas desde la realidad social dominica. Si se van a importar estrategias y modelos de formación en gestión académica, se deben contextualizar.
 - Para la definición de estas estrategias es necesario focalizarse más en la gestión de los directivos, sin priorizar la búsqueda y análisis de buenas prácticas, como referentes para concretar procesos de definición e implementación de programas de formación, aunque este aspecto también es importante.
 - Se deben considerar procesos de rotación de los gestores y la movilidad horizontal y vertical.
 - Las competencias profesionales deben definir el cargo de director, no el clientelismo político.
- Factores a considerar para trabajar la formación de los directores:
 - Desarrollo de la capacidad de resolución de problemas, desarrollar el liderazgo, así como la capacidad de aprender, escuchar y hacer que otros se desarrollen.
 - Fortalecimiento de la ética profesional. En el país existen grandes debilidades a nivel ético y de participación social en los docentes y directores.
 - Diversidad de centros en la formación de los directivos.
 - Formación contextualizada de los directores.
 - Calidad de los formadores de formadores y de directores.
 - Definición de las dimensiones de formación continua de los directores, desde una perspectiva estratégica.
- La formación de los directores no es la única solución para la mejora de los centros.
 - El sistema oferta titulación, pero no desarrollo y mejora de la práctica profesoral.
 - Se requiere rendición de cuentas conectado a un sistema de incentivos, un sistema de desarrollo profesional de la gestión en su propio contexto y fortalecer el liderazgo para la gestión.
 - Es imprescindible el seguimiento para el trabajo con los directores y tener en cuenta la diversidad en la gestión.

⇒ **Estrategia 08.1.4 Establecer e implementar el nuevo Sistema de Carrera Docente de acuerdo a los Estándares Profesionales y del Desempeño Docente.**

Alcance:

- Sistema de Carrera Docente definido y aprobado
- 10,000 docentes certificados.

Resultado:

- Docentes beneficiados con el sistema de carrera docente.
- Docentes principiantes inducidos en las 18 regionales del MINERD.
- Docentes con evaluación del desempeño realizada y con recomendaciones de mejora.

Acciones:

08.1.4.01 Definir los procesos y estrategias para la implementación del Sistema de Carrera Docente, con promoción interna basada en reconocimiento de méritos, conocimientos y logros profesionales

08.1.4.02 Implementar el nuevo sistema de concurso de oposición en función de los Estándares Profesionales.

08.1.4.03 Implementar el programa de inducción de docentes principiantes en articulación con la Estrategia de Formación Continua Centrada en la Escuela.

08.1.4.04 Aplicar sistemáticamente la evaluación del desempeño al personal docente del MINERD.

08.1.4.05 Certificar el profesionalismo y desempeño de los docentes del sistema educativo público preuniversitario dominicano.

08.1.4.06 Garantizar la coordinación intrainstitucional e inter-institucional en la implementación del nuevo Sistema de Carrera Docente.

Retos y desafíos planteados por los puntos focales

1. Pendiente la aprobación de la ordenanza que establece el nuevo Sistema de Carrera Docente por parte del Consejo Nacional de Educación.
2. Limitaciones en la periodicidad de los concursos de oposición para selección de maestros.
3. Amplio porcentaje de docentes con evaluaciones catalogadas como Insatisfactorias (38%) y Básicas (35.10%), contra un 2.90 de evaluaciones con puntuación de Destacadas y un 23.90% Competente.

Propuestas y recomendaciones planteadas por la mesa de trabajo

1. **La Estrategia 08.1.4 debe mantenerse:**

- El alcance y resultados debe incluir un sistema de indicadores de impacto y de proceso por tramo y algunos que todos los tramos deben tributar. La idea es generar un sentido de conexión.
- Desde la perspectiva institucional, debe promoverse la articulación interna y externa.

2. Iniciativas y proyectos:

- **Definir responsables específicos** de la ejecución de cada una de las acciones 08.1.4, y particularmente un cargo o puesto para el 8.1.4.06, que tenga como rol esencial garantizar la coordinación de la Carrera Docente.
- **Realizar retroalimentaciones al sistema de formación inicial de los docentes** que superan o reprueban el concurso de oposición. En general todos los tramos de la carrera docente deben nutrir de información a los demás, obtenida a partir de investigaciones con solidez técnica que puedan orientar decisiones a los líderes de cada uno.
- **Crear y ejecutar un Programa/Plan de Movilidad** para distribuir los nuevos maestros y maestros ya del sistema para que sean asignados a las escuelas de mayor necesidad. El MINERD tiene una propuesta de plan de movilidad que sugerimos se retome, se identifiquen las normativas que deban ser modificadas para su implementación, así como las asignaciones presupuestarias que se entiendan eficientes para incentivar a aquellos que formen parte.
- **Establecer un plan nacional y oficial de atracción de los mejores candidatos** de secundaria hacia la carrera de educación. (A nivel Nacional y con Diferentes elementos, atrayendo estudiante con vocación), que incluya sistemas de indicadores que permitan medir el impacto de la captación y cómo evolucionan indicadores tales como cantidad, género, zona geográfica, retención, entre otros.
- **Realizar un programa de inducción** y que se ejecuten estudios para medir la diferencia entre los docentes inducidos y los no inducidos.
- **Crear un plan que integre a los demás cargos de la carrera docente y cargos administrativos al proceso de inducción** tomando en cuenta su impacto en los indicadores claves del sistema. (Directores de centros, Directores Regionales, Distritales, Técnicos, etc.).
- **Construir un sistema de acreditación** de las universidades, los programas de formación inicial y los docentes universitarios.
- **Vincular las estrategias, por tramo, a indicadores de impacto**, alineados a los logros de los estudiantes y la evaluación del desempeño docentes destacando aquellos donde todos los tramos deban tributar. Esto debe incluir evaluaciones sistemáticas a través de investigaciones sobre la ejecución de las políticas públicas desarrolladas y un permanente monitoreo, proceso de ajuste en función de los resultados.
- **Socializar el documento de estándares profesionales** y en términos prácticos cómo aplica a cada tramo.
- **Promover la articulación externa:**
 - Con respecto a República Digital, promover la vinculación y articulación de los proyectos del MINERD con las diferentes instituciones de educación superior.
 - vincular los diversos proyectos del MINERD con las universidades que realizan trabajo con los docentes.

⇒ Estrategia 08.1.5 Mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los docentes

Alcance: Docentes mejoran sus condiciones de vida y de trabajo.

Resultado: Mejoradas las condiciones de vida y de trabajo de los docentes.

Acciones:

08.1.5.01 Dignificar el salario de los pensionados y jubilados docentes y mejorar sus condiciones laborales.

08.1.5.02 Dar fiel y gradual cumplimiento de los satisfactores de necesidades básicas, institucionales, labores y sociales a fin de alcanzar la dignificación de la carrera docente.

08.1.5.03 Evaluar y reestructurar el Instituto Nacional de Bienestar Magisterial, el Seguro Médico para Maestros y la Cooperativa Nacional de Maestros.

08.1.5.04 Fortalecer mecanismos para el diálogo social institucionalizado con docentes y las organizaciones que los representan.

Retos y desafíos planteados por los puntos focales

1. El salario de los docentes de primaria es el más bajo, respecto a los docentes de educación de adultos y secundaria.

Propuestas y recomendaciones planteadas por la mesa de trabajo

1. **La Estrategia 08.1.5 debe mantenerse, pero debe reestructurarse:**
 - Separar los componentes del resultado:
 - Mejorar las condiciones de vida de los docentes
 - Mejorar las condiciones de trabajo de los docentes
 - Colocar porcentajes para el alcance y el resultado con el propósito de valorar mejor el logro o no de lo propuesto.
2. Impulsar acciones enfocadas al reconocimiento docente con el propósito de re-dignificar la figura del maestro en la sociedad.

Otros aportes surgidos en el marco de las plenarias:

- Realizar análisis prospectivo para definir las necesidades a futuro del Sistema Educativo Nacional, investigando además cuales serían las profesiones demandadas al 2030.
- Crear espacios de formación docente institucional haciendo referencia al instituto del futuro, indica que debemos preparar para lo desconocido, es decir formar para lo incierto, y señaló además la importancia de acreditar las universidades.
- Mejorar los concursos de oposición; deben evitarse las vinculaciones personales.
- Incorporar protocolos de actuación en los diferentes estamentos del sistema educativo que contribuya a fortalecer la autoridad y el liderazgo de quienes tienen el rol de dirigir un centro educativo en función de un espacio colegiado como lo es el equipo de gestión de centros.

4. LISTA DE PARTICIPANTES

CONSULTA META 8: FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE

NOMBRE	INSTITUCIÓN	CORREO	TELÉFONO
Argentina Henríquez	Centro Cultura Poveda	aariquez@gmail.com	809-686-0210
Katherine Rodríguez	CONADIS	krodriguez@conadis.gob.do	828-748-4963
Julissa Holguín	GCPS-DT	Julissa.holquin@gabsocial.gob.do	829-383-8766
Radhamés Mejía	IDEC	radhames20@gmail.com rmejia20@yahoo.com	809-530-3331
Patricia Mones	IDEICE	patricia.mones@ideice.gob.do	829-982-6089
Andrea Cuevas	INAFOCAM	andreacuevas@inafocam.edu.do	809-949-6820 809-535-8006
Anny Sosa	INAFOCAM	annysosa@inafocam.edu.do	809-761-8576
Julio Antonio Peña	INAFOCAM	antoniopena@inafocam.edu.do	849-753-4056
Nurys Nieves González	INAFOCAM	nurysgonzalez@inafocam.edu.do	829-262-3722
Pascuala Matos	INAFOCAM	pascualamatos@inafocam.edu.do	809-918-3933
Laura Calventi	INICIA EDUCACIÓN	laura@iniciaeducacion.org	-
Ramón Bruno	INTEC	ramon.bruno@intec.edu.do	809-601-2116
Juan Daniel Martínez	ISA	jdmartinez@isa.edu.do	829-875-7966
Ana Julia Suriel	ISFODOSU	ana.suriel@isfodosu.edu.do	829-986-6601
Braulio de los Santos	ISFODOSU	braulioes@yahoo.com	829-961-2029
Carmen Galvez	ISFODOSU	carmen.galvez@isfodosu.edu.do	829-986-3483
Cristina Rivas	ISFODOSU	cristina.rivas@isfodosu.edu.do	829-961-2784 829-961-7826
Fidencio Fabián	ISFODOSU	fidenciofabian@gmail.com	829-961-3712 809-482-3797 (235)
Rosa Kranwinkel	ISFODOSU	rosa.kranwinkel@isfodosu.edu.do	829-961-2027 829-961-2025
Elba Portes	MC School	e.portes@mcschool.edu.do	809-669-9936 809-548-6620
Angel Domínguez	MEPyD	adominguez@economia.gob.do	809-780-2065
Ramón Ortiz	MESCyT	rortiz@mescyt.gob.do	829-452-0495

Laura Fabián	MINERD	Laura.fabian@minerd.gob.do	809-688-9700 (3115)
Cándido Heredia	Muchachos y Muchachas con Don Bosco	pedagogica@mdb.do	829-826-9444
Camille Gutierrez	OEI	cgutierrez@oeidominicana.org	809-467-6437
José Alberto Contreras	PUCMM	Josealbertocm2003@gmail.com	829-548-5302
Juana Caraballo	PUCMM	jcaraballo@pucmm.edu.do	829-343-6023
Sarah González	PUCMM	sarahgonzalez@pucmm.edu.do	809-548-3605
Ingrid Reynoso	Sector Escuela Salesiana	coordinacionsectorescuelas@gmail.com	809-304-1225
Ysabel Contreras	SUR FUTURO	ycontreras@surfuturo.org	809-710-3447
Lusitana Henríquez	UAPA	lusitania_lopez@uapa.edu.do	809-972-7390
Úrsula Puentes	UAPA	ursulapuentes@uapa.edu.do	829-491-2018
Julia M. Ramírez	UASD	licjuliaramirez@hotmail.com	809-729-7336
Miladys A. Sánchez	UASD	audelencia@hotmail.com	809-918-3328
Dalma Cruz	UFHEC	dcruz@ufhec.edu.do	809-918-3933
Tania Jiménez Rosa	UFHEC	t.jimenez@ufhec.edu.do jimeneztaniaster@gmail.com	829-905-2829
Carmen Susana Caraballo Acosta	UNIBE	c.caraballo@unibe.edu.do	809-285-8444
Cledenin Veras	UNIBE	c.veras@unibe.edu.do	809-689-4111
Lissette Nuñez	UNICEF	lnunez@unicef.org	809-604-1292
Alicia Tejada	UNPHU	atejadavargas@unphu.edu.do	829-885-2307
Bianny Matos	World Vision	bianny_y_matos@wvi.org	829-886-6815
Isaac Terrero	World Vision	isaac_terrero@wvi.org	809-501-6365

ANEXOS

ANEXO 1: INFODATA META 8

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

META8:
FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA DOCENTE



AVANCE INDICADORES

INDICADOR	LÍNEA BASE 2016	META 2017	RESULTADOS 2017	META 2020
Cantidad de estudiantes becarios del Programa Docentes de Excelencia.	0	4,000	2,016	20,000
Cantidad de docentes en Estrategia de Formación Continua Centrada en la Escuela (EFCCE).	16,737	20,000	31,207	56,000
Cantidad de directivos que participan en programas de formación continua.	2,142	2,492	2,335	5,052
Cantidad de centros educativos participando en formación docente continua centrada en la escuela.	900	1,100	2000	1,900

ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN POMA Y PAA AGOSTO 2016 A OCTUBRE 2018

Prueba		Cantidad	%
POMA	Evaluados	58,670	100%
	Aprobados	28,021	47.76%
PAA	Evaluados	18,904	
	Aprobados	5,796	31%

MESCYT Julio 2018

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE POR ACCIÓN EVALUATIVA

Acción evaluativa	Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Observación de clase	11.40%	29.10%	26.80%	32.70%
Planificación	6.20%	22.10%	14.00%	57.70%
Ejercicio de R. Profesional	13.20%	31.30%	24.80%	30.70%
GENERAL	2.90%	23.90%	35.10%	38.10%

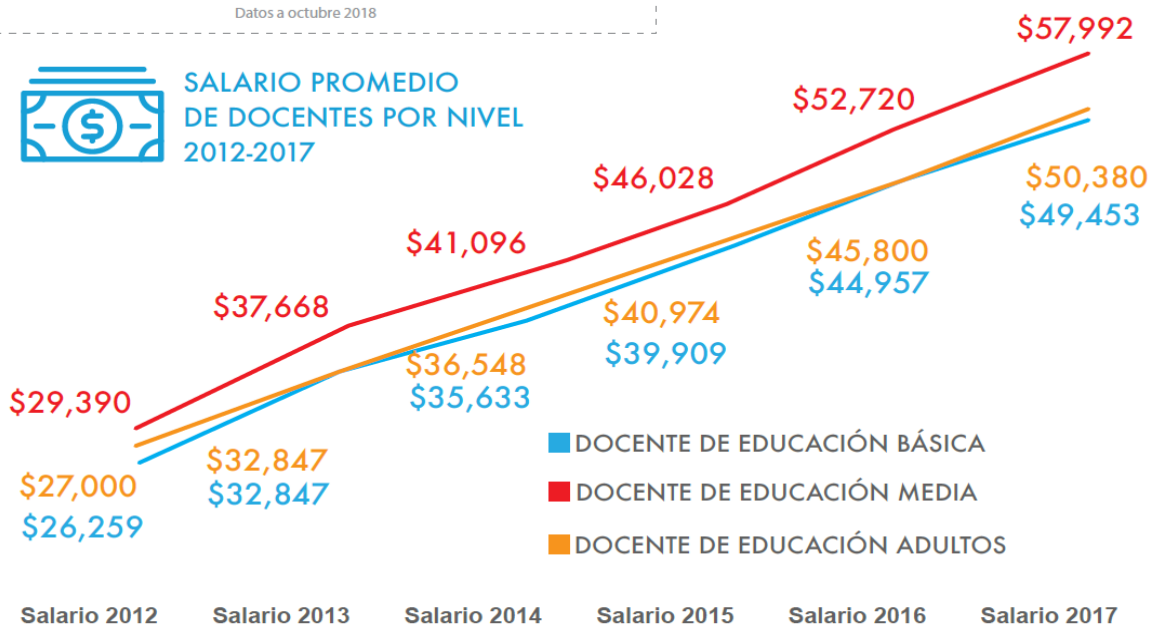
2,025 ESTUDIANTES DOCENTES DE EXCELENCIA ISFODOSU

1,213 BECADOS INAFOCAM

Datos a octubre 2018



SALARIO PROMEDIO DE DOCENTES POR NIVEL 2012-2017



Oficina Nacional de Planificación y Desarrollo Educativo, MINERD. Oct 2018