

El Estado de las Políticas Públicas Docentes en República Dominicana

EN LA ANTESALA DE LAS TRANSFORMACIONES

Informes de Seguimiento de Política Docente de PREAL



Enrique Darwin Caraballo, CEO EDUCA

José Alexander García, I+D EDUCA

AGENDA

- I. Introducción
- II. Políticas Docentes: Un Enfoque Multidimensional
- III. Estrategia
- IV. Docentes Dominicanos en Cifras
- V. Estado de las políticas docentes
 - a) Preparar el campo para una buena enseñanza
 - b) Reclutar, contratar y retener a docentes talentosos
 - c) Gestionar para un buen desempeño
- VI. Conclusiones
- VII. Recomendaciones de política pública



...INMERSA EN UNA,
LITERAL,
“REVOLUCIÓN
EDUCATIVA”



POLÍTICAS DOCENTES: UN ENFOQUE MULTIDIMENSIONAL



ESTRATEGIA: UNA ASOCIACIÓN PÚBLICO-PRIVADA



Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe
Partnership for Educational Revitalization in the Americas



DOCENTES DOMINICANAS EN CIFRAS



¿Dónde están?

- 65% Nivel Primario
- 13% Educación Secundaria
- 5% Primera Infancia

¿Quiénes Son?

- 75% Femenino
- 97% Título Profesional
- 82% Título Pedagógico
- 51% 10 ó + años
- 1 de c/ 4 < 5 años

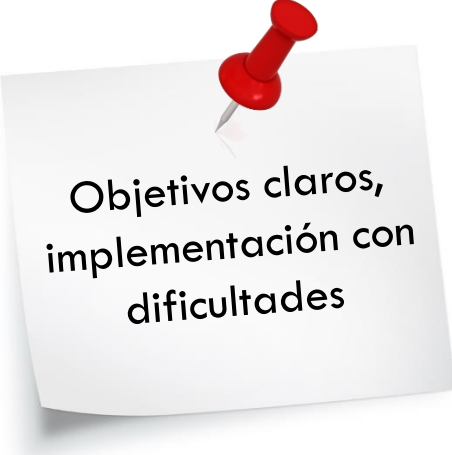
¿Cuántos Son?

- 63,000 - Depto. Estadísticas MINERD
- +80,000 - Supervisión, Evaluación y Control de la Calidad MINERD
- 70,670 - RR.HH. del MINERD



PREPARAR EL CAMPO PARA UNA BUENA ENSEÑANZA

Expectativas claras para alumnos y docentes



Objetivos claros,
implementación con
dificultades



Estándares Profesionales y del
Desempeño para la
Certificación y el Desarrollo de
la Carrera Docente (2014)



Diseño curricular
(1995 y 2014)

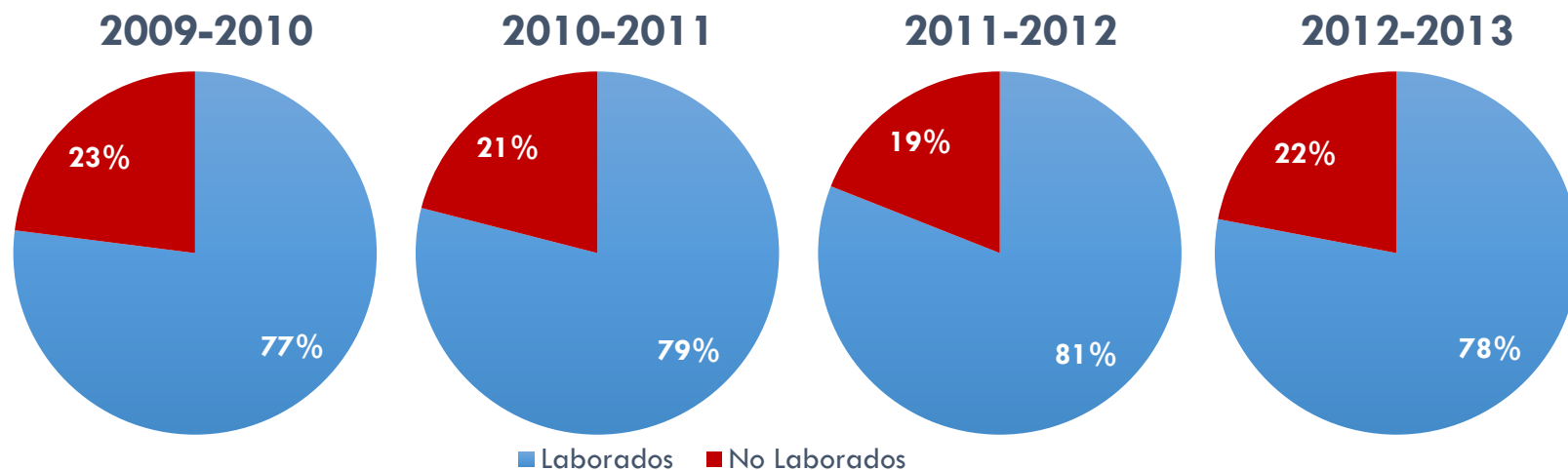


Reglamento del Estatuto
Docente (2003)

PREPARAR EL CAMPO PARA UNA BUENA ENSEÑANZA

Maximizar oportunidades de aprendizaje en el aula

USO DEL TIEMPO



Fuente: Auditoría y Control Procesos Educativos – Sistema de Acompañamiento y Supervisión (SAS) 2014

Se pierde 1 de cada 5 días

- ✓ 42% "No Docencia" x Actividad Sindical
- ✓ Horas de enseñanza: 54% (2008) vs. 63% (2012)
- ✓ Jornada Extendida (8 horas): 3.8 horas

PREPARAR EL CAMPO PARA UNA BUENA ENSEÑANZA

Formación de docentes de alta calidad

**Sin Política
Estándares de
Admisión**

ISFODOSU
Sí Prueba
admisión: 14.5%

INAFOCAM
Sí Prueba: 94%
(Antes 6%)

**Estudiantes bajo
rendimiento se
inscriben en
educación
(Rector UASD)**

Calidad de la formación
y los conocimientos de
los docentes es muy
variable

RECLUTAR, CONTRATAR Y RETENER A DOCENTES TALENTOSOS

Seleccionar los mejores candidatos para ser docentes

Requerimientos para entrada a programas de formación docente no homogéneos, aunque concursos se realizan para vacantes en sector público.

Postulantes, promovidos y declinados en concursos de oposición a cargos docentes del MINERD, 2006-2013

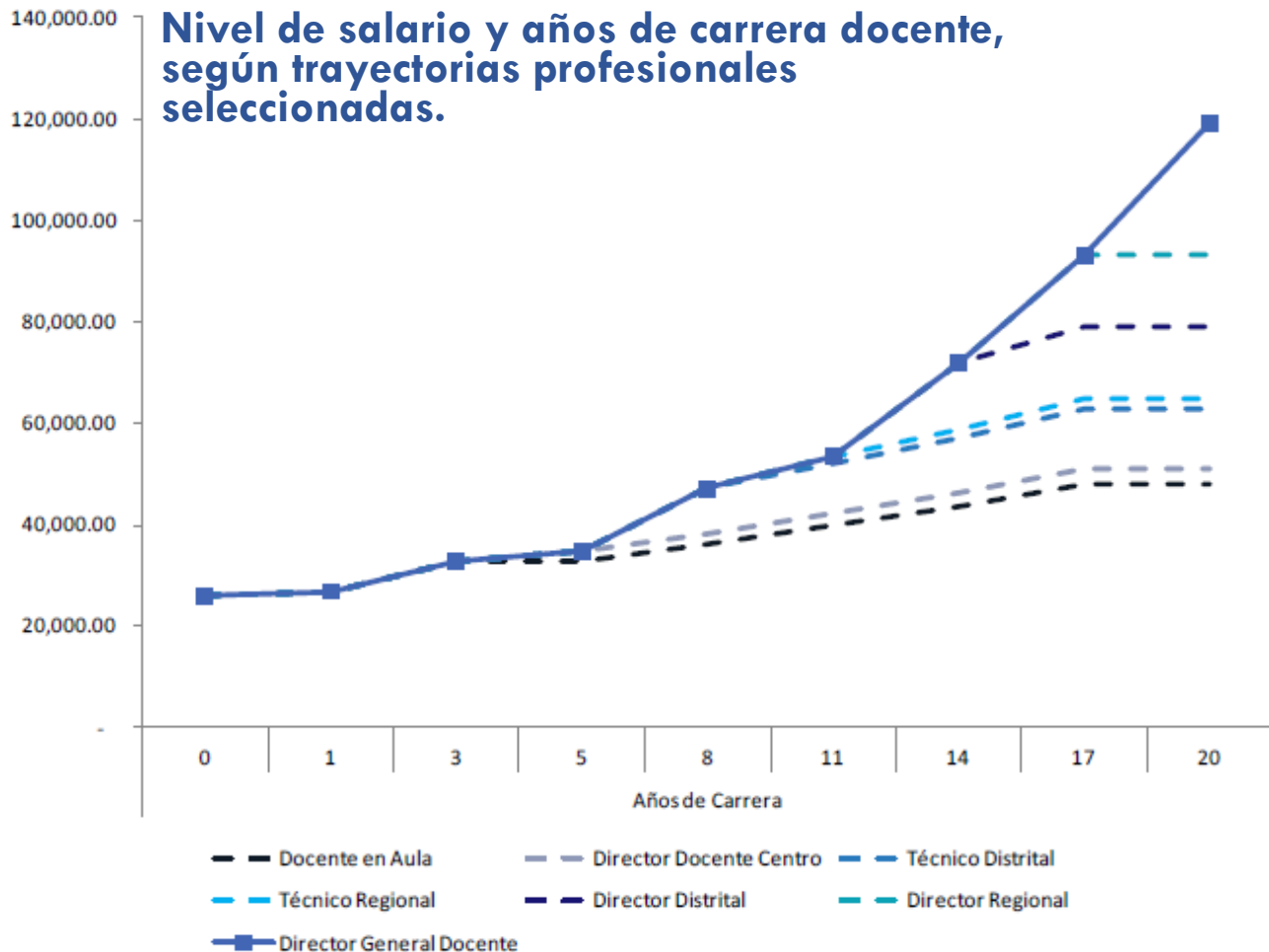
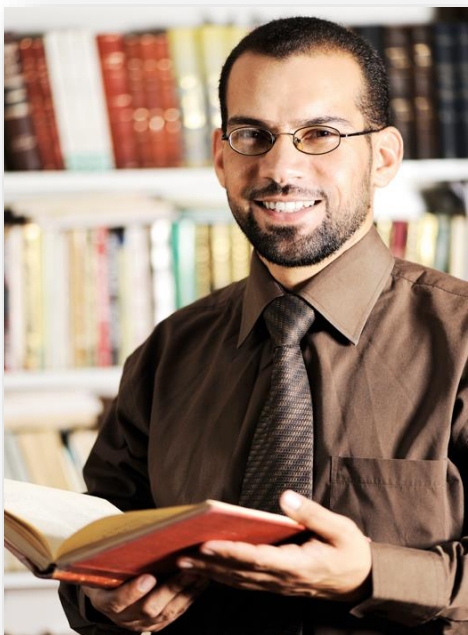


Fuente: Elaboraciones propias a partir de la base de datos de Recursos Humanos del MINERD, 2014.

RECLUTAR, CONTRATAR Y RETENER A DOCENTES TALENTOSOS

Establecer una estructura que atrae y retiene a los más talentosos

Salario docente supera al promedio nacional en **35%**



Fuente: Elaboraciones propias con base en Informe Evolución Recursos Humanos 1990-2013. Oficina de Planeación. Ministerio de Educación, 2014.

RECLUTAR, CONTRATAR Y RETENER A DOCENTES TALENTOSOS

Apoyar a los docentes para mejorar su práctica



- ✓ Escuela Directores MINERD ha capacitado 1725 directos
- ✓ En 2013, 68,180 docentes becados en diversos programas de formación continua
- ✓ 1,434 docentes becados en especialidades y maestrías, participaron

Importantes esfuerzos por parte del Estado para apoyar la formación continua de educadores y directivos.

GESTIONAR PARA UN BUEN DESEMPEÑO

Evaluaciones de docentes regulares y de alta calidad que toman en cuenta el aprendizaje de alumnos

Categorías e incentivos por desempeño docente

Regulación anterior			Regulación actual		
Puntaje	Clasificación	Incentivos sobre sueldo base	Puntaje	Clasificación	Incentivos sobre sueldo base
90-100	Excelente	32%	90-100	Excelente	32%
80-89	Muy bueno	29%	80-89	Bueno	25%
70-79	Bueno	27%	70-79	Regular	20%
60-69	Regular	22%	60-69	Satisfactorio	15%
50-59	Aceptable	17%	<60	No satisfactorio	0%
<50	Inaceptable	7%			

Fuentes: INABIMA y Resolución 27-2013.

- ✓ Evaluaciones poco periódicas y metodologías débiles
- ✓ Sólo tres procesos de evaluación realizados (1993, 1999 y 2008)
- ✓ Aunque en Pacto Educativo se comprometen a cumplir con Estatuto Docente
- ✓ Estructura de incentivos diferenciada

GESTIONAR PARA UN BUEN DESEMPEÑO

Reconocer buen desempeño y establecer mecanismos para enfrentar desempeño débil

Propuesta Categorías docentes horizontales para los Docentes en Aula.



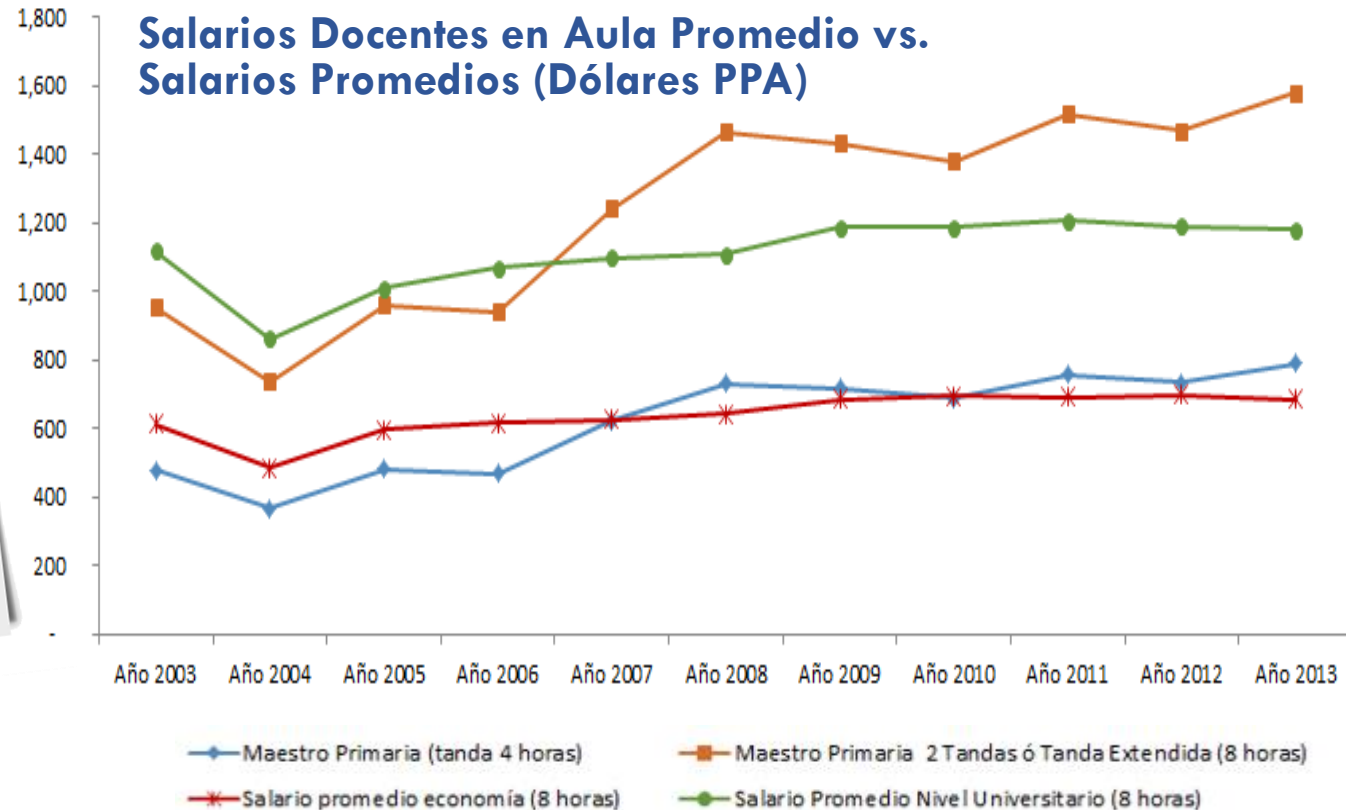
Propuesta de
Certificación
Docente que
motiva retención y
promoción

Fuente: Elaboraciones propias con base en Propuesta Sistema de Carrera Docente. Oficina de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente. Ministerio de Educación. 2014.

GESTIONAR PARA UN BUEN DESEMPEÑO

Reconocer buen desempeño y establecer mecanismos para enfrentar desempeño débil

Incentivos otorgados al buen desempeño de docentes se limitan al aumento salarial



Fuente: Elaboraciones propias a partir de ENFT del BCRD, Depto. RRHH MINERD y FMI

GESTIONAR PARA UN BUEN DESEMPEÑO

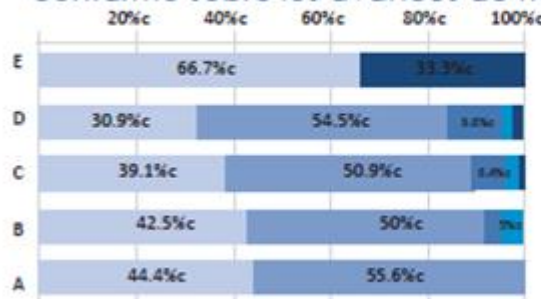
Proveer una instrucción de calidad a los jóvenes más necesitados

No hay política de incentivos para que docentes más calificados desempeñen funciones en sectores vulnerables

Los maestros lograron que mis hijos aprendieran sus materias



Afirmación: Los maestros se comunican conmigo para contarme sobre los avances de mis hijos



Afirmación: los maestros de mis hijos nunca faltaron



Según estrato de ingreso Santo Domingo, 2014

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Fuente: Estudio EDUCA Percepción Social de los Docentes Dominicanos. Resultados encuesta. IP Dominicana, 2014.

CONCLUSIONES:

Preparar el campo para una buena enseñanza

- Expectativas claras para alumnos y docentes
- Maximizar oportunidades de aprendizaje en el aula
- Formación de docentes de alta calidad



Reclutar, contratar y retener a docentes talentosos

- Seleccionar los mejores candidatos para ser docentes
- Establecer una estructura que atrae y retiene a los más talentosos
- Apoyar a los docentes para mejorar su práctica



Gestionar para un buen desempeño

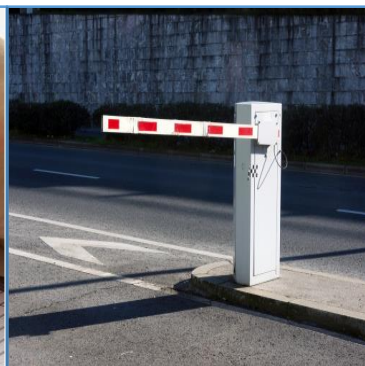
- Evaluaciones de docentes regulares y de alta calidad, que toman en cuenta el aprendizaje de alumnos
- Reconocer buen desempeño y establecer mecanismos para enfrentar desempeño débil
- Proveer una instrucción de calidad a los jóvenes más necesitados



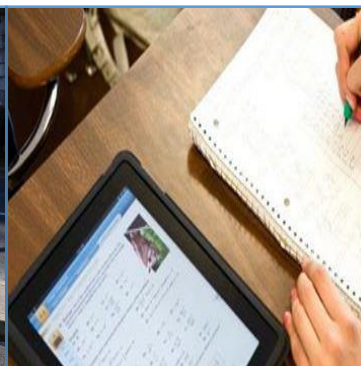
RECOMENDACIONES



Realización de un Censo Nacional del Personal Docente



Aumentar las exigencias y barreras de entrada en todas las casas de estudio de formación docente



Alinear oferta educativa con prácticas pedagógicas del nuevo currículo y estándares profesionales



Priorizar la especialización y/o formación inicial de docentes en aquellos niveles con menor cobertura

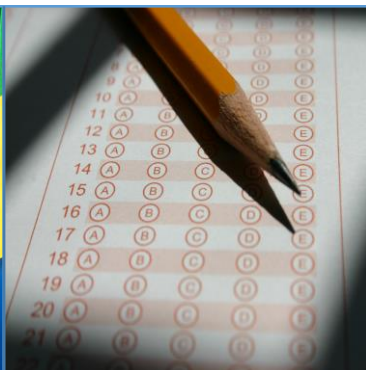


Continuar y ampliar esfuerzos enfocados en fortalecer los conocimientos de docentes en aspectos básicos

RECOMENDACIONES



Premiar y diferenciar a docentes que mejores resultados demuestran



Regular la periodicidad de las evaluaciones ordinarias de docentes.




Incluir nivel de logro de aprendizajes de los estudiantes como elementos para la evaluación del docente



Puesta en práctica del Sistema Nacional de Certificación Docente



Crear incentivos para que docentes talentosos opten por enseñar en centros educativos con mayores niveles de vulnerabilidad social y cultural



El techo de la calidad de un sistema educativo está determinado por sus educadores

**Enfoque en
5 áreas**



Muchas Gracias