

EDUCA



*¡Acción empresarial
por la educación!*



El Estado de las Políticas
Públicas Docentes en República
Dominicana 2018

EDUCA

*¡Acción empresarial
por la educación!*

THE DIALOGUE

Leadership for the Americas

Agenda

01

Introducción

02

Formación
Inicial

03

Selección

04

Remuneración,
promoción
y retención

05

Evaluación

06

Capacitación
continua

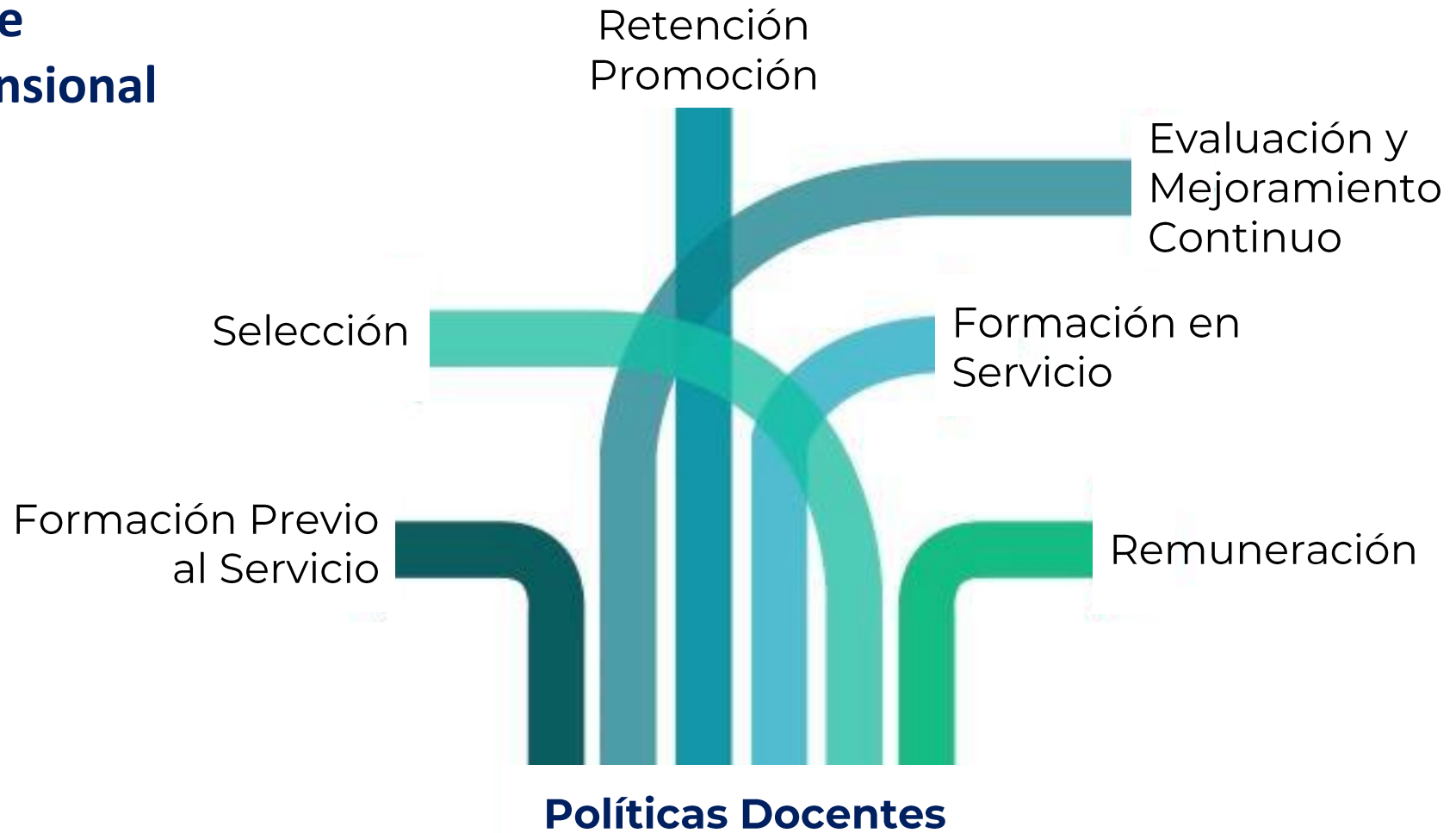
07

Reformas

08

Conclusión

**Políticas docentes:
Un enfoque
multidimensional**





Recomendaciones informe 2015 y reformas desde la fecha

Realización de Censo Nacional Docente

El Ministerio de Educación realizó en 2017 un proceso de auditoría presencial a un total de 89,054 docentes, para determinar y atender las irregularidades en la nómina docente. Dada la relevancia que tiene para la planeación, el MINERD deberá establecer que estos levantamientos sean implementados de forma rutinaria.



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

A través de la Normativa 09-15 del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología se establecieron con carácter obligatorio y sin excepción alguna, el examen de admisión para cada estudiante que aplique a carreras relacionadas a la formación docentes. Bajo esta normativa en 2017 se aplicó la Prueba de Orientación y Medición Académica (POMA) a 44,929 aspirantes en ingresar a la carrera de Educación, de los cuales 22,046 aprobaron la Prueba y la Prueba de Aptitud Académica del College Board a 12,949 aspirantes. De estos aprobaron 1,653 (17.30%).





Recomendaciones informe 2015 y reformas desde la fecha

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

El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología en colaboración con la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia realizó un ajuste del diseño metodológico para la evaluación de los planes de estudio en coherencia con el enfoque curricular basado en competencias. Este proceso implicó el diseño de una guía para la evaluación de planes de estudio, habilitación de plataforma virtual y la conformación de equipo nacional y extranjero para realizar una evaluación final de los planes de estudio. Con este nuevo marco fueron aprobados 163 planes de estudio de Formación Docente presentados por 21 instituciones de educación superior (IES), formulados bajo la Normativa 09-15.



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

Bajo la normativa 09-15, fueron reformados y estandarizados los requisitos curriculares para la formación docente según ciclo y nivel. Por ejemplo, docentes de nivel inicial necesitan más de 50% de sus créditos en formación psicopedagógica, mientras que los docentes de nivel secundario requieren que sus programas contengan más de un 50% de sus créditos en sus áreas de especialidad.





Recomendaciones informe 2015 y reformas desde la fecha

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

El Estado ha mantenido sus esfuerzos para ampliar la formación continua de los maestros en servicios. No obstante, la precisión y efectividad de estos esfuerzos aún no han sido evaluados de forma rigurosa.



Premiar y diferenciar a docentes que mejores resultados demuestran

En 2017, se realizó por primera vez en 9 años la evaluación por desempeño docente, la cual otorga incentivos diferenciados según los resultados alcanzados. Sin embargo, aún aquellos docentes con rendimiento insuficiente consiguieron incentivos de 17% simplemente por participar en la prueba.



Regular la periodicidad de las evaluaciones ordinarias docentes

No se ha cumplido con regularidad.





Recomendaciones informe 2015 y reformas desde la fecha

Incluir el nivel de logro de aprendizajes como elementos para la evaluación docente

Aún no se incluye la dimensión de logros de aprendizaje dentro de la evaluación docente.



Puesta en práctica del sistema Nacional de Certificación Docente

Se avanzó con la definición de la guía para la implementación de estándares profesionales de la carrera docente. No obstante, a la fecha ningún docente ha sido certificado.



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

Este tipo de incentivos aún no han sido definidos.



Docentes Dominicanas en Cifras

¿Cuántos son?

2015:
73,656

2018:
93,476

Depto. Estadísticas MINERD

¿Dónde están?

58.6%
Nivel Primario

22.4%
Educación Secundaria

7.3%
Primera Infancia

¿Quiénes son?

76% Femenino
54% Título Pedagógico
43% Título Profesional otras áreas
2.3% Habilitación docente
1.3% Bachiller/Estudiante
52% 10 o + años
32% < 5 años

Normativas

Expectativas claras
para alumnos y docentes



**Reglamento del
Estatuto Docente
(2003)**

- Derechos y deberes
de los docentes

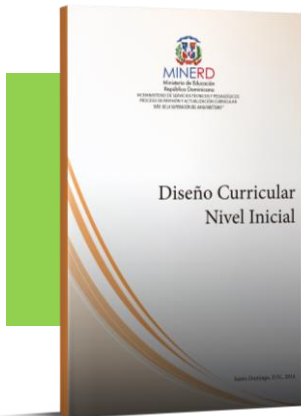


**Estándares Profesionales
y del Desempeño para la
Certificación y el Desarrollo
de la Carrera Docente (2014)**

- Sistema de calidad
- Herramienta de
progresión horizontal

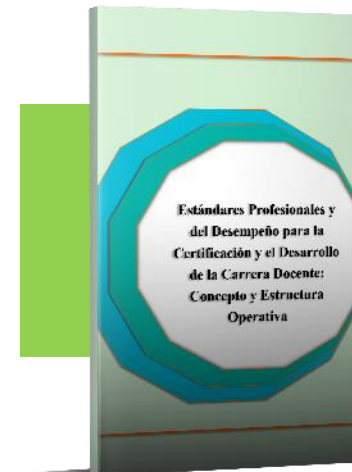
Normativas

Expectativas claras
para alumnos y docentes



Diseño curricular por nivel, ciclo y grado (2016)

- Práctica en el aula
- Enfoque por competencias



Compendio de Especificaciones para la Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño al Personal Docente del MINERD (2016)

- Inducción de docentes principiantes
- Certificación y profesionalismo del desempeño docente
- Ingreso al servicio docente mediante concurso de oposición
- Evaluación sistémica del desempeño docente

Preparar el campo para una buena enseñanza: Maximizar oportunidades de aprendizaje en el aula



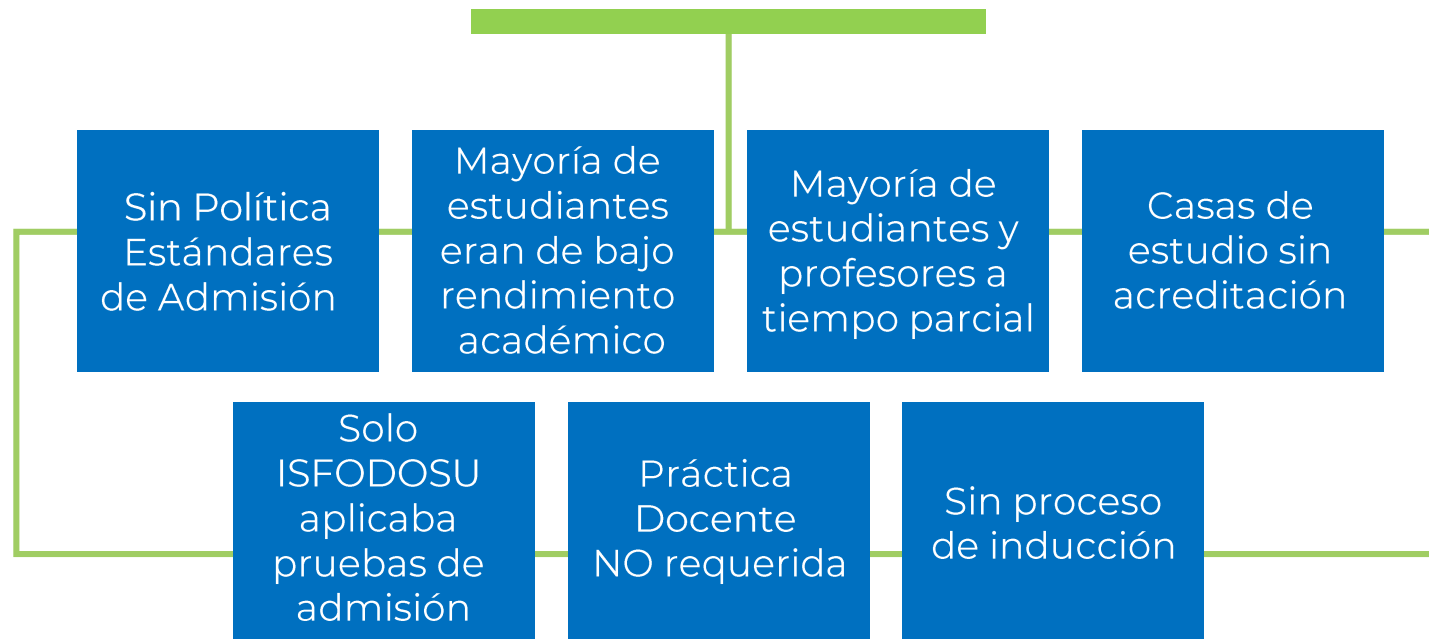
Actualidad

EDUCA se opone a pérdida de clases por huelga de maestros

"La sociedad dominicana ha venido realizando un esfuerzo significativo a través del pago de sus impuestos para financiar, reconocer y dignificar la función del docente" apuntó.

Docentes dominicanos en el 2015

¿Cómo se venían formando?



Formación Docentes de Excelencia

Estudiantes




Requerimientos

- Estudiantes con mayores competencias y nivel académico, determinadas a través de 2 pruebas de ingreso (POMA y College Board).
- Estudiantes a tiempo completo y dedicación exclusiva. Mínimo de 4 días presenciales a la semana.

Becas y seguimiento

- 20,000 becas de matrícula completa y estipendio mensual.
- Inglés por inmersión para primeros 2 años.
- Examen anual para monitorear rendimiento.



Formación Docentes de Excelencia

Universidades

Requisitos

- Formación del cuerpo docente (Phds, profesores tiempo completo, profesores con formación en el exterior).
- Competencias a desarrollar en programas de formación.
- Mínimo de 4 días presenciales a la semana.

Evaluación para aprobación

- Guías y protocolos de elaboración planes de estudio y de evaluación de los mismos.
- Sistema de evaluación con tríadas de evaluadores, con pares locales e internacionales.

Seguimiento

- Sistema de monitoreo y seguimiento con asistencia internacional.
- Requerimiento de que se acrediten (acreditadoras internacionales).



Selección:

La meritocracia como clave del fortalecimiento institucional



Concurso docente para todos los puestos

Cada año que se realiza el concurso se evalúan más de 40 mil docentes, siendo el porcentaje de aprobados cercano a 30%.

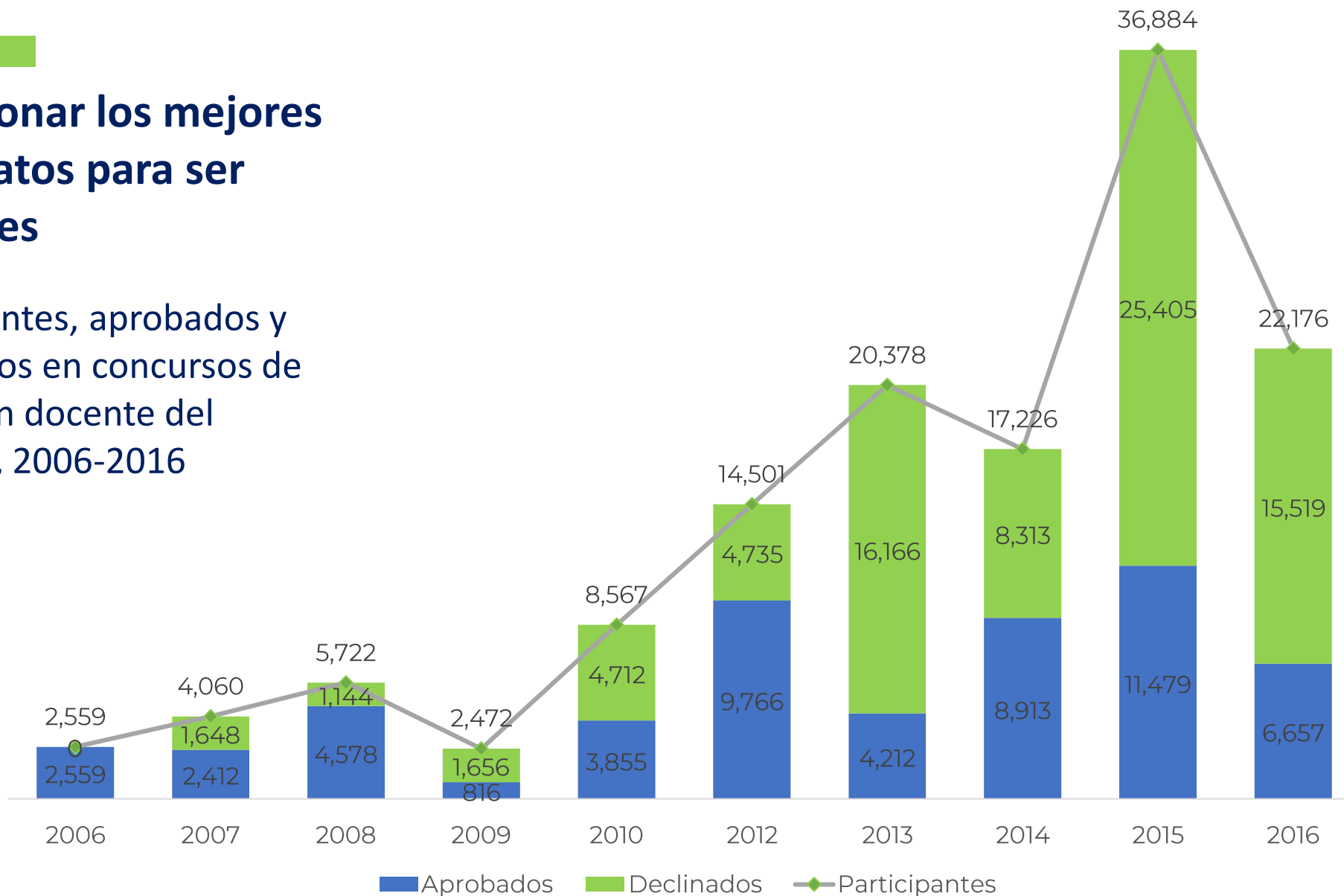


Proceso competitivo para puestos directivos

Selección de directores de centro, distritales y regionales se realiza de forma competitiva, abierta y transparente.

Seleccionar los mejores candidatos para ser docentes

Participantes, aprobados y declinados en concursos de oposición docente del MINERD, 2006-2016



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



Reclutar, contratar y retener a docentes talentosos

Proceso Competitivo de
Selección de Directores
Regionales y Distritales

Proceso Competitivo de Selección de Directores Regionales y Distritales

Antes del 2017

Nombramiento de los directores regionales y distritales a discreción del Ministro.



A partir de Ordenanza 24-2017

- Proceso por ternas, diseñado, coordinado y vigilado por una Comisión Nacional que incluía personas del sector no gubernamental relacionados al Pacto Educativo y funcionarios de otros Ministerios.
- Designación de los 18 directores regionales y 122 distritales de educación a nivel nacional.
- Alto perfil meritocrático.

Pruebas

Razonamiento

Competencias Gerenciales

Conocimiento del sistema

Simulación de casos





Proceso Competitivo

1,040

Candidatos
que aplicaron

376

Candidatos que
aprobaron y se
consideran para
posiciones de
Director Regional o
Distrital

18

Designados como
Directores Regionales

Nuevos Directores Regionales



Doris Veloz Suero,



Yris Ysabel San Gilbert



Andris Yuliza Novas



Jesús Manuel Soriano



Johanna del C. Ramirez



Francisco A. de la Cruz



Edwin Ramón Tejada



Teodora Peña Figueroa



Leónidas L. Jiménez



Adamika E. Rodríguez



Ronald C. Santana



Henry A. Rodríguez



José M. Fernández



Mariel A. Santos Mora



Aslini Ernesto Brito



Bolívar J. Sosa Soriano



Zacarías Portes Santos



Luciano J. Del Rosario

Ejemplos



"Año del Fomento de las Exportaciones"


CONOCE A LOS **NUEVOS DIRECTORES REGIONALES**
DE EDUCACIÓN DESIGNADOS
POR **ALTOS MÉRITOS PROFESIONALES**



08


José Manuel Fernández

Licenciado en Educación Mención Lenguas Modernas
Maestría en Administración Educativa
Cursando Doctorado en Filosofía y Filología



"Año del Fomento de las Exportaciones"

CONOCE A LOS **NUEVOS DIRECTORES REGIONALES**
DE EDUCACIÓN DESIGNADOS
POR **ALTOS MÉRITOS PROFESIONALES**



01

Iris Ysabel San Gilbert

Licenciatura en Educación Básica
Magíster en Formación de Formadores
Máster en Formación Inicial para el Cambio en la Práctica Pedagógica

2018: Lanzamiento del Sistema Nacional de Inducción a Docentes de Nuevo Ingreso

“Iniciará con 5,156 docentes que serán monitoreados por 1,030 acompañantes, 40 tutores y 10 coordinadores para el seguimiento.”

Andrés Navarro lanza el Sistema Nacional de Inducción a Docentes de Nuevo Ingreso



SANTO DOMINGO. El ministro de Educación, Andrés Navarro, encabezó hoy el lanzamiento del "Sistema Nacional de Inducción a Docentes de Nuevo Ingreso" del sector público de educación, dirigido a impulsar la mejora y la cualificación de más de 5,000 nuevos maestros en aulas, el factor más impactante en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

La iniciativa, puesta en marcha por Navarro en un acto realizado en el salón La Macha del Hotel Barceló (antiguo Lina), trabajará en su inicio con 5,156 docentes que serán monitoreado por 1,030 acompañantes, 40 tutores y 10 coordinadores para el seguimiento.

Al pronunciar el discurso central de la actividad, el ministro Navarro valoró los esfuerzos realizados para poner en marcha el programa por la mejora de la calidad educativa, lo que representa una oportunidad y experiencia para el monitoreo del desempeño y la retroalimentación anual de la labor magisterial.

"Estos más de cinco mil docentes de nuevo ingreso, al incorporarse al sistema, estarán generando en su cotidianidad una cultura del seguimiento, del acompañamiento y de la mejora continua del proceso enseñanza-aprendizaje en las aulas", precisó Navarro.

Por su lado, el viceministro Ramón Valerio dijo que la inducción a los docentes de nuevo ingreso se concibe como una política dirigida a dar respuesta a la necesidad de acompañamiento, formación apoyo y orientación para el servicio y la función docente de nuevo ingreso, en una política fundamentada en el interés de asegurar una correcta inserción e integración del nuevo docente al ambiente escolar y comunitario.

Se trata de un conjunto de acciones para impulsar la profesionalización sistémica de la carrera magisterial de los inicios del docente, en cumplimiento de lo que disponen la Ley General de Educación 66-97, el Reglamento del Estatuto Docente, la Política 6 del Plan Nacional de Educación 2008-2018, la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo Presidenciales y el Pacto Nacional para la Reforma Educativa.



Inducción Nuevos Docentes

Desarrollada por
mentores
(seleccionados
rigurosamente)

Enfoque
en mejora
pedagógica

Componente
presencial y
virtual

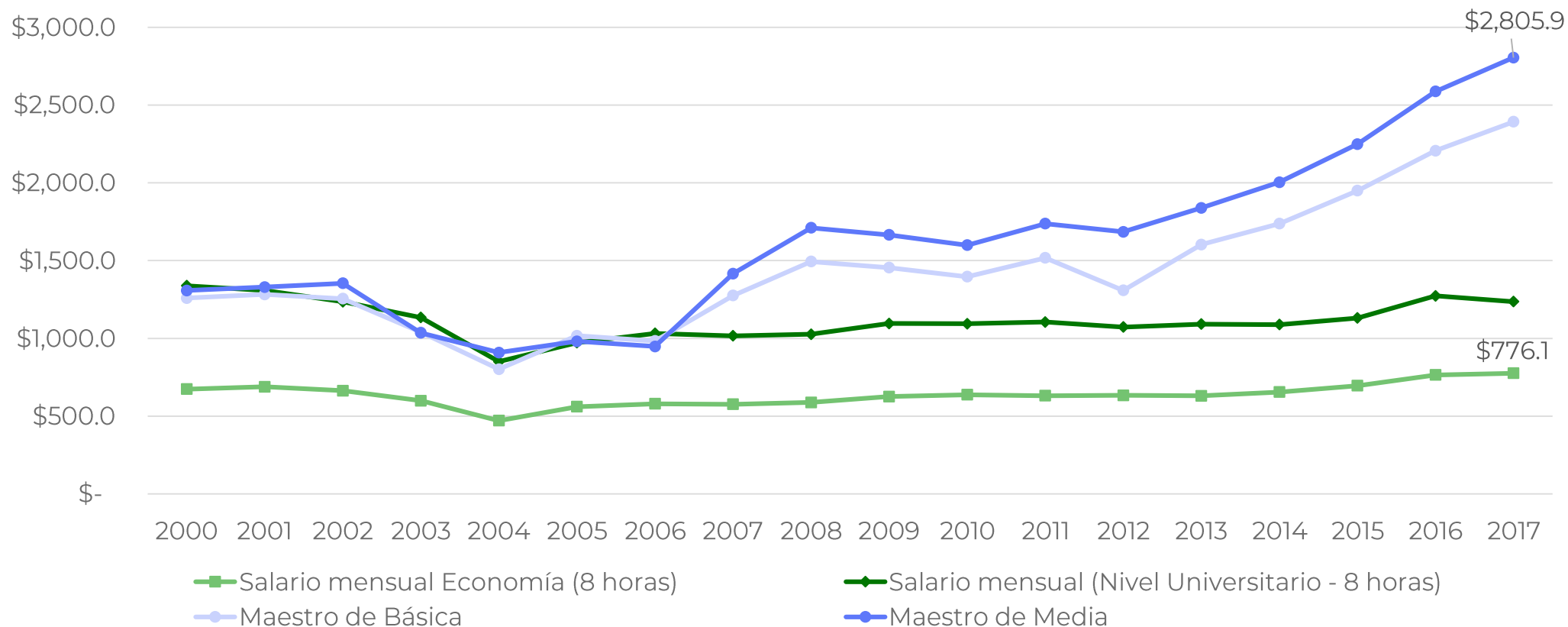
Incluye
observación y
retroalimentación



Política de Inducción

Reconocer buen desempeño y establecer mecanismos para enfrentar desempeño débil

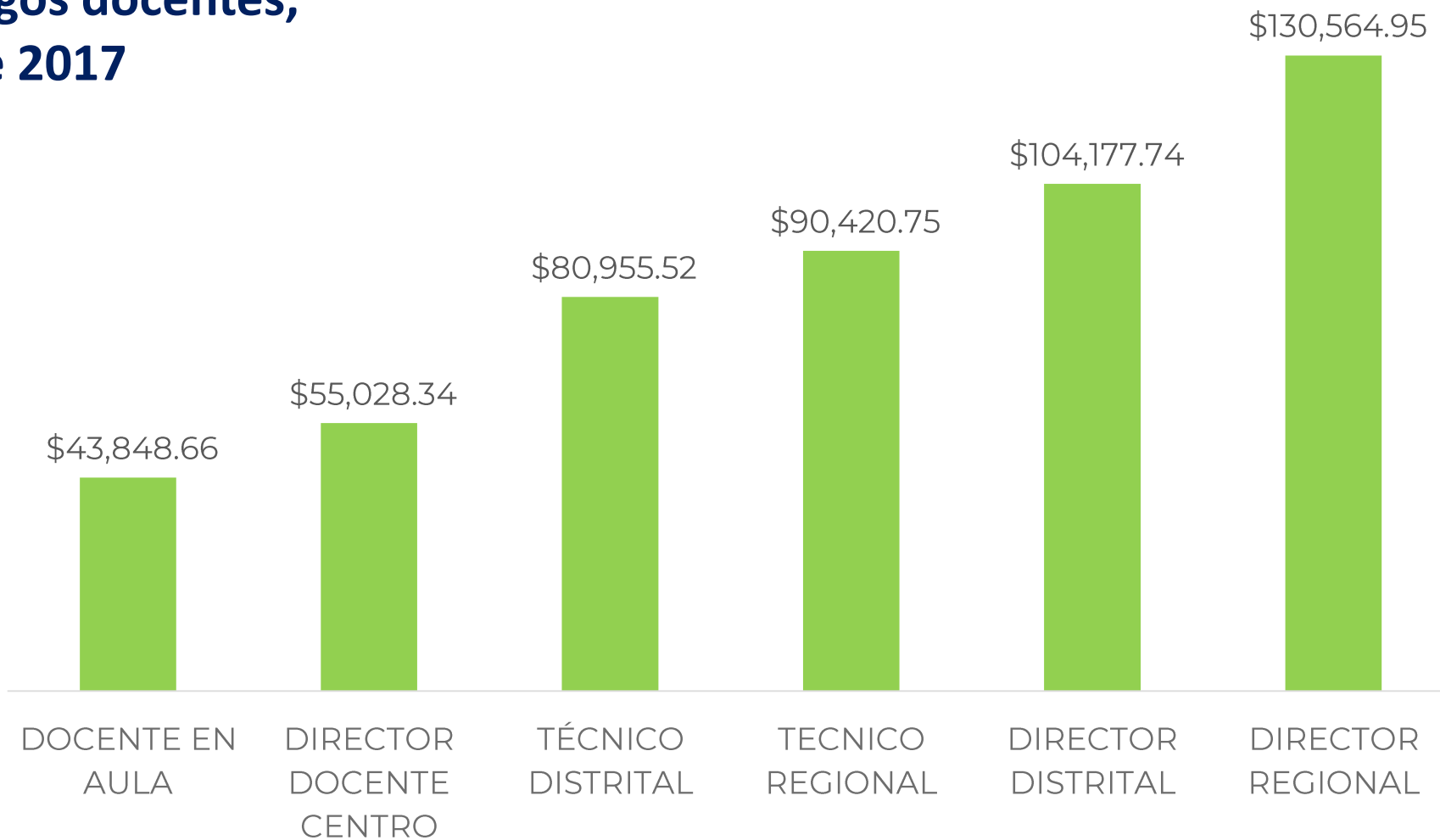
Evolución de salarios docentes vs salarios promedio país (Dólares PPA)



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



Sueldo promedio según cargos docentes, diciembre 2017



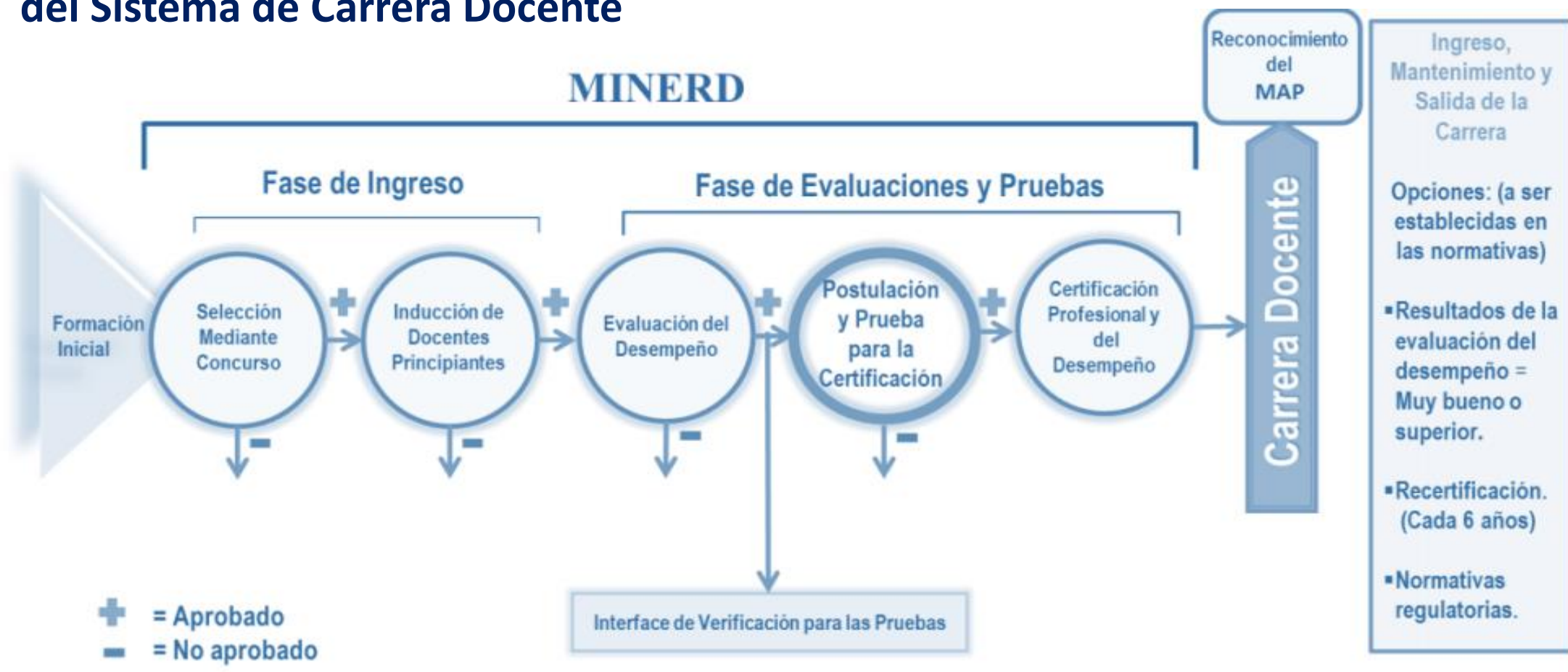
Plan de certificación docente

Estructura de la categorización por cargos docentes, desde la perspectiva de progresión, para el desarrollo de la carrera docente en el contexto del centro educativo.

Categorías / Niveles

	Provisional	+	Titular	+	Avanzado	+	Experto
Formación	Lic. en Educación o Habilitación Profesional para la Docencia		Formación provisional		Estudios de Especialización en el área y/o Maestría		Estudios de Especialización vinculado a su función y/o Maestría o Doctorado
Experiencia	Ejercicio de una plaza asignada		1 año de ejercicio en categoría anterior (Provisional)		6 años en categoría anterior (Titular)		6 años en categoría anterior (Avanzado)
Requisitos	Aprobación concurso de oposición		Aprobación de la evaluación aplicada al término del periodo de inducción		Cumplimiento sobre 80% de los criterios en dos evaluaciones de desempeño sucesivas en la categoría anterior. (Titular)		Cumplimiento sobre 90% de los criterios en dos evaluaciones de desempeño sucesivas en la categoría anterior (Avanzado) Etc...

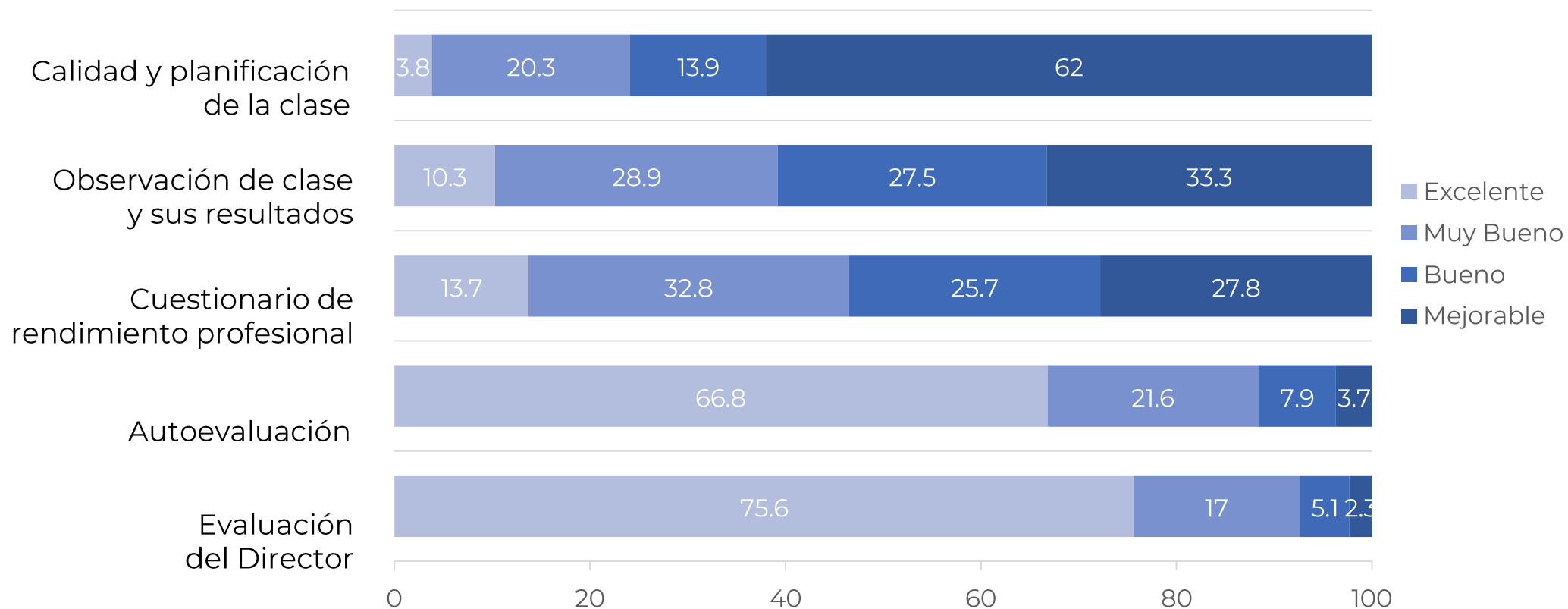
Etapas de implementación del Sistema de Carrera Docente



Fuente: Sistema de Carrera Docente. 2016.

Evaluación y mejoramiento continuo

Resultados del Primer Informe de Evaluación del Desempeño Docente 2017 por aspectos evaluados



Fuente: Evaluación de desempeño docente 2017

Incentivos docentes

- ✓ Metodología de evaluación por desempeño necesita integrar logros de los aprendizajes
- ✓ Sólo 4 procesos de evaluación realizados (1993, 1999, 2008, 2018). Aunque en Pacto Educativo se comprometen a cumplir con Estatuto Docente (cada 3 años)
- ✓ Evaluaciones de desempeño necesitan ser más constantes y rigurosas

Incentivos por Evaluación del desempeño				
Aumento porcentual	Escala	Salario base		
		38,758.72	42,485.52	46,212.32
17%	Insuficiente	6,588.98	7,222.54	7,856.09
24%	Bueno	9,302.09	10,196.52	11,090.96
28%	Muy Bueno	10,852.44	11,895.95	12,939.45
32%	Excelente	12,402.79	13,595.37	14,787.94

Incentivos por Años en servicio				
Aumento porcentual	Escala	Salario Base		
		38,758.72	42,485.52	46,212.32
5%	5-9 Años	1,937.94	2,124.28	2,310.62
10%	10-14 Años	3,875.87	4,248.55	4,621.23
15%	(+) 15 Años	5,813.81	6,372.83	6,931.84

Incentivos por Titulación				
Aumento porcentual	Escala	Salario Base		
		38,758.72	42,485.52	46,212.32
5%	Post Grado y Especialidades	1,937.94	2,124.28	2,310.62
10%	Maestrías	3,875.87	4,248.55	4,621.23
15%	Doctorado	5,813.81	6,372.83	6,931.84

Formación Continua

Capacitación de Docentes: Meta: 30,000 docentes

Enfoque

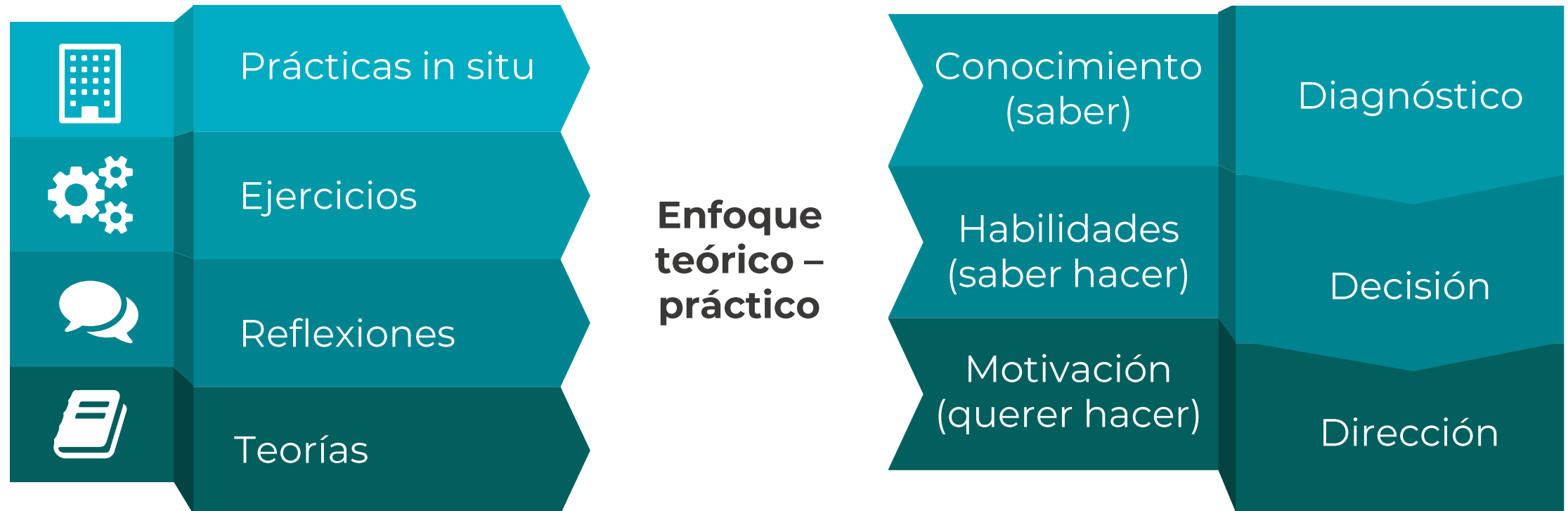
- Estrategia de Formación Continua Centrada en la Escuela (EFCCE), mejor conocida como “Planes de Mejora”.
- Participación de todo el cuerpo docente, metodología participativa y colaborativa, incluyendo directores y coordinadores docentes.
- Trabajo diario en el aula y fuera del aula.

Modalidad de aplicación

- Desarrollada por las universidades.
- Involucramiento de personal del distrito educativo.
- Evaluación pre y post programa.

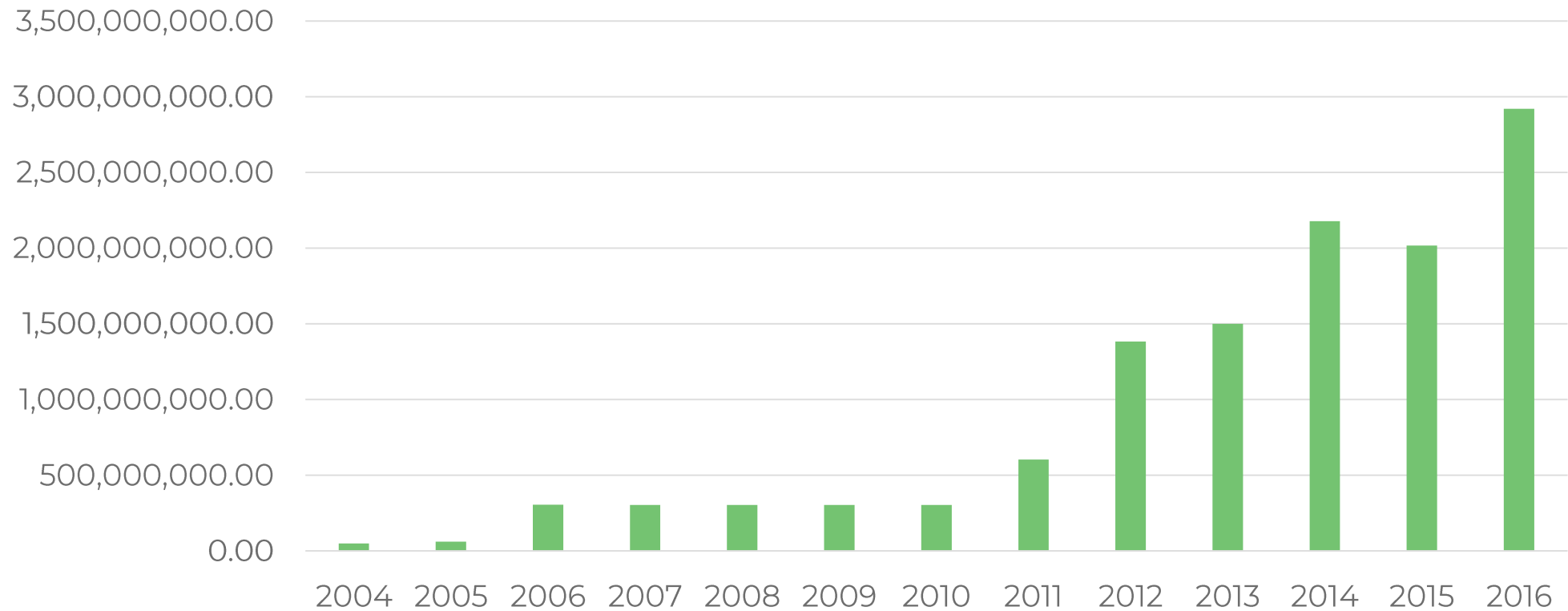
Formación Directores de Excelencia Meta: 4,000 docentes

Nuevo enfoque formación de Directores



Crecientes esfuerzos estatales para la Formación Docente

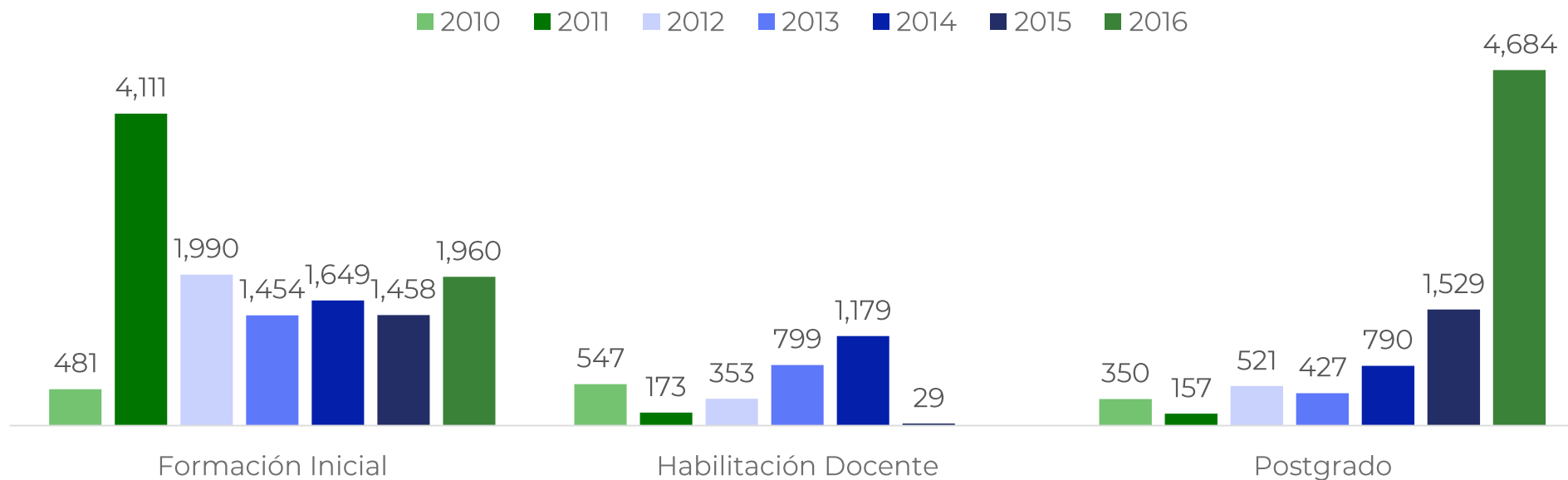
Inversión en Formación Docente, 2004-2016



Fuente: Sistema de Información de la Gestión Financiera, Ministerio de Hacienda.

Crecientes esfuerzos estatales para la Formación Docente

Cantidad de docentes formados 2010-2016



Fuente: Memorias del Ministerio de Educación

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

2015

2018





Recomendaciones

Formación Inicial:

- Acreditar la calidad de los programas de formación docente a través de la agencia de acreditación independiente.
- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación permanente con el fin de difundir las nuevas políticas de desarrollo de la carrera docente y atraer estudiantes talentosos hacia el sector educativo.

Reclutar docentes talentosos

- Institucionalizar y fortalecer los procesos competitivos para el acceso a cargos docentes en el sector público.
- Profundizar los procesos recientes de auditoría de la nómina docente, que permita identificar áreas/ zonas de mayor necesidad de incorporación de nuevos talentos.

Apoyo y retención de docentes en servicio:

- Enfocar la capacitación en servicio hacia la actualización de los docentes en el manejo e implementación del nuevo currículo educativo.
- Crear un registro de docentes sustitutos y ponerlo en funcionamiento.

Evaluación

- Regularizar la frecuencia de los procesos evaluación por desempeño docente. Eliminar disposiciones que incentiven a docente de bajo rendimiento.
- Poner en práctica del Sistema Nacional de Certificación Docente.
- Incluir del nivel de logro de aprendizajes de los estudiantes como uno de los elementos para la evaluación del desempeño docente.
- Operativizar el Tribunal de la Carrera Docente.

Equidad

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

Conclusión

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

Enfoque en 5 áreas

Calidad de la Formación Docente Inicial

Cultura de Evaluación

Atraer Candidatos Talentosos a la Docencia

Mejora Condiciones Laborales Docentes

Ingreso y Ascenso por Concurso



A photograph of a classroom scene. A female teacher is standing on the right side, writing on a whiteboard. She is wearing a dark blue short-sleeved shirt. In the foreground and middle ground, several students are seated at their desks, looking towards the teacher. They are wearing light blue polo shirts. The classroom has a tiled floor and posters on the wall. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue filter.

**Muchas
Gracias**