

REFORMAS

La Secretaría de Estado de Educación considera prioritario la formulación y ejecución de políticas que tiendan a mejorar en forma sustancial la formación académica de los docentes, su gestión en el aula, sus condiciones socioeconómicas y culturales, así como el reconocimiento y la valoración por parte de la sociedad.

Esto se manifiesta en estrategias específicas para el cambio de las condiciones socioeconómicas y culturales de los docentes, su renovación y revalorización de su profesión y mejores condiciones de trabajo. Dichas estrategias consideran un sistema de incentivos asociado con la responsabilidad del desempeño y la rendición de cuentas.

Para ello, el Programa de Consolidación de las Oportunidades de Formación Permanente y Condiciones de los Docentes del Plan Estratégico de Desarrollo de la Educación Dominicana 2003-2012¹ aborda “la formación y transformación de las condiciones sociales, culturales y económicas de los docentes, orientada a una participación responsable en la gestión educativa y en los resultados del aprendizaje”.

Objetivo estratégico:

Elevar las condiciones sociales, de trabajo, la autoestima y la competencia profesional de los docentes y gestores.

Metas e indicadores:

1. Lograr que todos los docentes y gestores alcancen una adecuada formación profesional acorde con las nuevas exigencias del sistema educativo y de la sociedad, de manera que al final del período:
 - El 70% de los docentes y gestores del Nivel Inicial alcanza la licenciatura y evidencia competencia requeridas para trabajar con niños y niñas de ese nivel.
 - El 100% de los docentes y gestores del Nivel Básico está titulado con grado de Licenciatura y evidencia competencias requeridas para enseñar en este nivel.
 - El 100% de los docentes y gestores del Nivel Medio es profesional universitario y posee competencias requeridas para enseñar en este nivel.
 - El 100% de los docentes y gestores de la modalidad de educación técnica es profesional universitario y posee competencias requeridas para enseñar en esta modalidad.
 - El 85% de los docentes y gestores que trabajan en programas de educación permanente de jóvenes y adultos poseen las competencias requeridas para su desempeño.
2. Establecer un sistema de incentivos a los docentes asociado a la evaluación del desempeño y la rendición de cuentas.

¹ Plan Estratégico de Desarrollo de la Educación Dominicana 2003-2012. Volumen 3. Secretaría de Estado de Educación. Santo Domingo, Abril 2003.

http://www.see.gov.do/sitesee.net/plan%20estrategico/Volumen_2.pdf

3. Garantizar que todos los docentes y gestores alcancen un nivel de vida digno, que le permita satisfacer todas sus necesidades y sean valorados por la sociedad conforme a la función que desempeñan.
4. Garantizar que el 100% de los docentes asumen con responsabilidad el cumplimiento de la jornada escolar, y desarrollen su labor conforme a los valores éticos.

Estrategias particulares:

1. Promoción de la participación responsable de docentes y gestores en los procesos de formación, capacitación y actualización gerencial y pedagógica orientados a elevar su nivel de vida.
2. Diseño de programas y proyectos que incidan en la transformación de las condiciones culturales y socioeconómicas de docentes y gestores.
3. Diseño y aplicación, de modelos de formación docente y gerencial contextualizados e innovadores.
4. Fomento y desarrollo de una cultura de investigación y evaluación en docentes que genere una nueva visión y práctica del proceso educativo.
5. Ejecución de programas y proyectos de formación que fortalezcan los fundamentos teórico-metodológicos de los docentes y gestores para desarrollar experiencias significativas de enseñanza-aprendizaje.
6. Desarrollo de programas y proyectos que incentiven la cooperación y el trabajo conjunto escuela – comunidad para una búsqueda compartida de la gestión de calidad.
7. Ejecución programas de formación y actualización de docentes y gestores en los que se utilicen las herramientas de las NTIC.
8. Ejecución de un programa de formación y actualización de los docentes y gestores que trabajan en el nivel medio.
9. Ejecución de un programa de formación y actualización permanente de docentes y gestores de centros de educación técnica y formación profesional conforme con los requerimientos del desarrollo tecnológico y el modelo de Enseñanza Basada en Competencia.
10. Creación redes (comunidades virtuales) entre docentes y gestores de estudios, intercambio de experiencia y construcción compartida de programas, proyectos y procesos que incidan en una práctica educativa de calidad.
11. Aplicación del Estatuto Docente y Carrera Administrativa de forma que asegure un desempeño de calidad conforme a los requerimientos éticos del sistema educativo.
12. Organización de acciones de capacitación de docentes, orientadas al desarrollo de competencias profesionales para atender la diversidad.
13. Implementación de programas sistemáticos de formación para el desarrollo de competencias y sensibilidad para tratar la problemática del VIH/SIDA en la escuela.

Dentro del Plan Estratégico de Desarrollo de la Educación Dominicana 2003-2012 podemos mencionar otros proyectos relacionados con la condición y profesionalización docente. Estos son:

- *Proyecto de Fortalecimiento Institucional del INAFOCAM*

Objetivo: fortalecer el INAFOCAM como organismo especializado, descentralizado y asesor de la Secretaría de Estado de Educación en lo concerniente a la formación docente

- *Proyecto de Fortalecimiento Institucional del Instituto Superior de Formación Docente*

Objetivo: fortalecer el Instituto Superior de Formación Docente como institución de carácter estatal y de servicio público destinado a la formación de recursos humanos para el sector educativo.

- *Programa de Formación Docente Inicial.*

Objetivo: garantizar el desarrollo de programas de formación inicial para mejorar la calidad de los procesos de aprendizaje.

- *Programa de Formación Continua.*

Objetivo: desarrollar programas de formación continua que contribuyan a un desempeño docente eficiente.

- *Proyecto de Formación en la Acción.*

Objetivo: desarrollar el programa de formación en la acción a partir de las necesidades de formación del personal de cada centro participante.

- *Programa de Formación de Postgrado.*

Objetivo: ampliar los niveles de formación a nivel de postgrado del personal docente y de gestión a fin de mejorar sus competencias profesionales.

- *Programa de Formación en Línea.*

Objetivo: desarrollar programas de formación en línea para el desarrollo de competencias profesionales de los docentes y gestores garantizando el acceso y el respeto a los ritmos aprendizaje de los participantes.

- *Programa de Formación de Formadores.*

Objetivo: mejorar las competencias profesionales del profesorado de las instituciones formadoras de docentes y gestores del sistema.

- *Proyecto de Desarrollo del Marco Permanente de Formación y Actualización de Docentes y Gestores de Educación Técnica y la Formación Profesional (ETPF)*

Objetivo: crear mecanismos de formación y actualización de docentes y gestores que, además de competencias pedagógicas posean competencias referidas a las especialidad técnica que imparten, aprovechando la infraestructura para la enseñanza de los centros de Formación e Innovación Tecnológica y otras entidades con interés común en el tema.

Por su parte, el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) contempla en su Plan Estratégico:

- Diseño de programas de incentivos que incluyan: becas de estudio, incentivos por distancia, facilidades de acceso a materiales didácticos...
- Aunar criterios entre las instituciones que ofertan la carrera de educación inicial, para establecer perfiles de entrada.
- Evaluación de los candidatos al ingresar a la carrera.
- Publicitar la carrera de Educación Inicial como una profesión dignificante para el que la ejerce y la base fundamental para el desarrollo de una sociedad humanizante.
- Establecer criterios claros en el proceso de admisión, para seleccionar los candidatos idóneos para ejercer la profesión. Que reúna las condiciones.
- Crear conciencia en las instancias de poder de la necesidad de invertir en la educación superior de los docentes.
- El Estado debe proveer de todos los recursos necesarios a las instituciones a su cargo y supervisar que las instituciones privadas de educación superior cumplan con dicho requisito.
- Proveer de todos los recursos de infraestructura y tecnología para el aprendizaje.
- Programas de intercambio institucionales a nivel nacional e internacional para compartir y enriquecer experiencias.
- Reducir la estructura de clases catedráticas e instructivas implementando otras modalidades y estrategias: talleres, observaciones, prácticas exploratorias, y análisis de video, entre otras.
- Respeto y concientización de la importancia de la naturaleza y característica de la educación inicial.
- Incluir la temática de articulación con el nivel básico desde la universidad.
- Búsqueda de apoyo en instituciones gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales.
- Fortalecimiento de las bibliotecas y creación de bibliotecas virtuales de enseñanza en las universidades e institutos superiores.
- Suministro por parte de la SEE a las universidades de guías y materiales impresos de diferentes temáticas.
- Contratación de los formadores para pago de horas dedicadas a las tutorías y/o acompañamiento de los estudiantes de las carreras.
- Instituir o establecer un sistema de formación continua en las universidades.
- Que cada instituto posea su centro educativo experimental.
- Que cada instituto posea un cuerpo docente multidisciplinario, fijo, que funja como coordinador de área y en conjunto sean el consejo técnico del instituto.
- Que se tenga la visión de crear las carreras del futuro.
- Apertura permanente y con horario extenso para los centros de informática y biblioteca de los recintos ISFD.
- Flexibilidad organizativa más horizontal y dinámica.
- Exigir al formador, agregar un número anual de crédito en su actualización por eventos, acciones, trabajos relacionados con su formación (artículos, conferencias, investigaciones, publicaciones, etc.)
- Favorecer la actualización de los formadores a través de seminario-conferencias, simposios, visitas de estudio.
- Crear un fondo para apoyar la formación permanente de los formadores.
- Crear facilidades para asistir a los eventos.
- Crear la acreditación docente para el escalafón magisterial y el ingreso a especialidades.

- Crear en centros laboratorios con cobertura para niños y niñas desde los tres años.
- Políticas de control y seguimiento en los centros de educación inicial para establecer criterios en la promoción y exigencia de título pedagógico a los maestros y maestras del nivel.
- Descentralizar el sistema.
- Incentivos económicos, medios, viviendas, recreación, entre otros.
- Aumento de asignaciones presupuestarias que permitan implementar talleres y estudios de crecimiento profesional para los docentes
- La jornada de trabajo se unifique a una sola tanda. Para lograr mejor preparación.
- Reconocimiento y estimulación de los nuevos títulos obtenidos en el nivel inicial.
- Más tiempo de práctica, exigido por las carreras, para lograr mayor concientización de lo que realiza el nivel inicial.
- Retornar el currículo de los Institutos de formación de maestro para ajustarlo a los cambios actuales en el nivel inicial.
- Organizar programas de formación continua para los docentes en servicio.
- Intercambios de experiencias pedagógicas tanto a nivel nacional como internacional.
- Revisión periódica de los programas para mantenerlos actualizados.
- Facilitar la capacitación, a través de becas, seminarios, y talleres a nivel nacional e internacional.
- Definir la visión y misión (plan estratégico) de los programas de formación de formadores.
- Someterlos a una revisión y actualización permanente.
- Identificar las necesidades en cada recinto y hacer las adecuaciones pertinentes al programa.
- Desarrollar-crear un perfil de formador de formadores.
- Estimular la investigación en educación, entre los formadores y que se difundan en un seminario anual.
- Hacer trabajo integrado por área de conocimiento.
- Establecer un sistema de evaluación de desempeño entre los formadores y utilizar los resultados para incentivos y actualización.
- Articular la dirección de investigación de la SEE, con las instituciones formadoras para hacer investigaciones sobre y en educación.