

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

REPÚBLICA DOMINICANA

**APOYO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA VISITA DE APRENDIZAJE A CHILE
PARA EL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS RELACIONADO CON EL
MANEJO DOCENTE**

(DR-T1135)

COOPERACIÓN TÉCNICA

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Jennelle Thompson (SCL/EDU), Jefa de Equipo.

Para: Flora Montealegre Painter
Representante del BID en República Dominicana

De: Jennelle Thompson
Especialista Sectorial, SCL/EDU

Asunto: REPÚBLICA DOMINICANA. Apoyó para la realización de una visita de aprendizaje a Chile para el intercambio de experiencias relacionado con el manejo docente. (DR-T1135)

Fecha: 12 de noviembre de 2015

I. Antecedentes

República Dominicana. Los esfuerzos en el sector educativo que ha llevado a cabo la República Dominicana en los últimos años son innegables y valiosos. El fruto de estos se ha visto reflejado, entre otros aspectos, en los resultados de las recientes pruebas de TERCE las cuales evalúan el desempeño de estudiantes de tercer y sexto grado en las áreas de Matemática, Lenguaje y Ciencias Naturales y que ubican al país como uno de los que más avances lograron en términos de calidad educativa en los últimos años en la región. A pesar de esto, no se debe olvidar que de acuerdo a estas mismas pruebas el país continúa ocupando el último lugar en calidad educativa dentro de los 15 países que hicieron parte de la muestra y que por lo tanto mayores esfuerzos son necesarios.

La República Dominicana se encuentra en estos momentos ante una oportunidad única en donde el gobierno y la sociedad civil han suscrito la importancia y necesidad de continuar mejorando la calidad educativa ofrecida a sus niños y jóvenes. Más aun, hay un reconocimiento general que para alcanzar este objetivo un factor determinante es asegurar la atracción y retención de los individuos más hábiles y mejor preparados a la profesión docente. A este respecto además se podría incluso afirmar que el país es un líder en el diseño de políticas e instrumentos de vanguardia en el tema en la región, liderazgo evidente al analizar por ejemplo los Estándares Profesionales y del Desempeño y el desarrollo de la Carrera Docente.

Esta oportunidad implica sin embargo también un reto inmenso para que los acuerdos alcanzados por la sociedad y las herramientas ya desarrolladas se conviertan en realidad y pasen de ser documentos valiosos a políticas y programas efectivos. No se debe desaprovechar el ímpetu que tiene el tema educativo en la sociedad dominicana en estos momentos para comenzar a implementar con éxito los programas alrededor de los docentes que ya están diseñados como por ejemplo la evaluación de desempeño, el programa de inducción a novatos y la incorporación de los estándares de desempeño a cada una de las distintas etapas de la carrera. De manera similar se deben hacer esfuerzos importantes para mejorar la calidad de la formación inicial y en servicio y asegurar el funcionamiento de un sistema de acreditación que vele por que estos programas sean pertinentes y logren efectivamente otorgar las herramientas pedagógicas y disciplinarias que los actuales y futuros

docentes en el país requieren para llevar a cabo una labor de excelencia. Finalmente, son necesarios esfuerzos que premien y reconozcan la excelencia en la labor docente y que el imaginario de la sociedad sobre esta importante labor cambie de manera radical.

Para mejorar la calidad educativa es imprescindible poner en marcha propuestas de política sistémica de manera que se logre impactar positivamente la totalidad de la carrera docente en el país y así atraer, formar, retener y motivar a profesionales de excelente calidad. Los actores gubernamentales y la sociedad civil tienen el compromiso de hacer los acuerdos previos efectivos y lograr el salto en calidad que asegure que la educación se convierta en una verdadera herramienta de crecimiento y movilidad social para el país.

Caso de Chile. En general, los países de la América Latina están todavía lejos de alcanzar una calidad educativa de excelencia. Sin embargo, el análisis de sus experiencias arrojan ideas interesantes de manejo de política docente en aspectos particulares. El caso de Chile es uno que vale la pena examinar en más detalle. En particular, ha hecho grandes avances para mejorar la formación de docentes en servicio y además, ha implementado un sistema de evaluación docente para el mejoramiento continuo.

Los beneficios de un sistema de evaluación que permita el desarrollo y mejoramiento del cuerpo docente de manera continua son innegables. Sin embargo, para que sea justo y este diseñado apropiadamente debe tenerse primero claro cómo se define y que características debe tener un buen docente. En Chile entendieron la importancia de esta pregunta y llevaron a cabo un proceso extenso, consensuado y con la asesoría de expertos en el tema que permitió definir lo que debe ser considerado como un buen docente. El Marco para la Buena Enseñanza creado en el 2003 provee una guía exacta y detallada acerca de lo que un docente en Chile debe saber, debe saber hacer y ponderar para determinar cuán bien lo hace cada uno en el aula y en la escuela. Para responder estas preguntas el Marco se basa en cuatro dominios: la preparación para la enseñanza, creación de un ambiente propicio en clase, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y responsabilidades profesionales.

La evaluación y rendición de cuentas siempre ha sido uno de los temas más delicados de negociar con los docentes. Esto es especialmente cierto cuando se ve a la evaluación como un mecanismo punitivo en lugar de una herramienta para lograr un mejoramiento continuo en la profesión. En Chile, la evaluación fue introducida de manera obligatoria en el Estatuto Docente de 1991 en donde se definió entre otras cosas que dos evaluaciones consecutivas negativas de un docente implicaban su despido. Sin embargo, el sindicato se opuso radicalmente a su aplicación debido, entre otras cosas, a que estaba diseñado más hacia el castigo que a la corrección y porque casi todo el equipo evaluador había sido propuesto por el régimen militar. Aunque en los años siguientes surgió un esquema de evaluación voluntario que muchos docentes chilenos aceptaron y llevaron a cabo, siempre fue un tema de discusión arduo entre el gobierno y el sindicato.

El 25 de junio de 2003, después de casi dos años de discusión y un proyecto piloto, el Ministerio y el sindicato llegaron a un acuerdo acerca del modelo de evaluación que debía comenzar a implementarse a todos los docentes trabajando en colegios del sector público. En el esquema acordado, el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente estaría compuesto por diversas fuentes de información con cuatro posibles calificaciones: distinguido, competente, básico e insatisfactorio. Se acordó que aquellos docentes que obtenían esta última calificación podían acceder a programas tutoriales de mejoramiento y a dos evaluaciones adicionales. Si a la tercera evaluación el puntaje insatisfactorio se mantenía era despedido de

su cargo. Se pensó además que la evaluación sería aplicada de manera gradual empezando en el 2003 y que cada docente debía ser evaluado al menos una vez cada cuatro años.

El objetivo central de esta evaluación es el mejoramiento continuo de los docentes que permita a su vez que los estudiantes reciban una educación de la mejor calidad. Desde 2009 se han llevado a cabo un total de 72,489 evaluaciones cubriendo a cerca del 83% de los docentes que deben ser evaluados. Además, la evaluación y los planes de formación que han surgido después de ella para superar las debilidades encontradas han contribuido a mejorar el desempeño del cuerpo docente del país. La proporción de docentes destacados ha aumentado de manera constante a lo largo de los años mientras que la proporción de básico e insatisfactorio ha disminuido.

La evaluación docente está a cargo del Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) quien es el ente que coordina todo el sistema de evaluación incluyendo sus objetivos, la validación de instrumentos y la diseminación de resultados. La evaluación está pensada como herramienta para el continuo mejoramiento del docente. Pretende ser formativa y busca que sea una oportunidad para que el docente reflexione en sus fortalezas y debilidades. Por ello, junto con el sistema de evaluación el Gobierno de Chile ha mejorado el apoyo técnico y pedagógico a los docentes en servicio a través de los planes de superación profesional. Estos planes, específicamente diseñados e implementados por las autoridades educativas del municipio, deben fortalecer las debilidades encontradas en la evaluación de los docentes que reciben una calificación de básico o insuficiente y que lo deben tomar.

Resumen. De los estudios realizados, es evidente que para lograr un cuerpo docente de excelente calidad es necesario contar con un sistema de formación del recurso humano previo al servicio de alta calidad que efectivamente les entregue a aquellos interesados en la carrera las herramientas pedagógicas y el conocimiento disciplinario que tan importante labor requiere. Dada la coyuntura actual del sector educación en la República Dominicana, se considera oportuno un intercambio con Chile.

II. Objetivo de la CT/INTRA

La Cooperación Técnica (CT) propuesta está alineada con la Estrategia de País del Banco con República Dominicana 2013-2016 (GN-2748), cuyo objetivo estratégico en el sector es mejorar la calidad de la enseñanza básica y media, mediante intervenciones orientadas al mejoramiento de su administración y mejora de la efectividad docente. La operación también contribuye a las metas planteadas en el Noveno Aumento de Capital (GCI-9) (AB-2764), y se enmarca en la Estrategia para una Política Social Favorable a la Igualdad y la Productividad del Banco (GN-2588-3).

III. Concordancia con las Políticas y Estrategias de Desarrollo del País

La operación también está alineada el Plan Decenal de Educación (PDE) 2008-2018 y el Plan Estratégico de Gestión Educativa (PEGE) 2012-2016, así como con las principales líneas de acción propuestas en el marco de la Iniciativa Dominicana por una Educación de Calidad y el Pacto para la Reforma Educativa (2014 – 2030). Todos estos planes están orientados a mejorar la calidad de la educación dominicana, desde una intervención sistémica y propositiva y reconocen la importancia fundamental del rol del docente.

IV. Cumplimiento de las Normas y Condiciones del Banco

La presente cooperación técnica se enmarca dentro de las modalidades de acción de asistencia técnica y cooperación regional del Programa de Cooperación Técnica Intra-Regional del Banco-CT/Intra (GN-2620-1). La operación contribuye a los objetivos específicos de las CT/Intra al apoyar el acceso a experiencias y conocimientos regionales que ofrecen ventajas comparativas, fortaleciendo vínculos en la región.

Bajo la operación, funcionarios de la institución beneficiaria visitarán Chile para conocer y analizar la experiencia de ese país en el manejo docente, lo que permitiría identificar oportunidades para implementar conceptos, criterios y acciones que contribuyan al éxito, internalización e institucionalización de la estrategia de jornada extendida en la República Dominicana. El Programa de Cooperación Técnica financiaría los costos relacionados a boletos aéreos y hospedaje de los funcionarios del Ministerio de Educación.

Los participantes y los gastos a ser financiados por la operación cumplen con los criterios de elegibilidad establecidos en el documento GN-2620-1.

V. Participantes

Los participantes seleccionados viajarían a Santiago, Chile por 5 días con el propósito de cumplir con el programa de actividades que se adjunta al presente memorando.

Lista de Participantes		
No.	Nombre	Cargo
1.	Rafael Luciano García	Coordinador Técnico en el Viceministerio de Asuntos Técnicos y Pedagógicos MINERD
2.	Leandra Irene De León Castillo	Técnico Especialista para el Desarrollo y Actualización de Estándares para la Certificación MINERD
3.	Martha Rosa Lebrón Cruz	Directora de Estándares Profesionales y de Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente MINERD
4.	Anthony Paniagua Beriguete	Director Académico del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña
5.	Francisco Roberto Arias Milla	Coordinador Técnico OCI

VI. Costos

El Banco contribuirá para los costos de la CT/INTRA de conformidad con el siguiente presupuesto:

Presupuesto en US\$					
Descripción	Tarifa	Cantidad/ Días	Costo	Personas	Total
Boletos aéreos (Clase económica): Santo Domingo-Santiago, Chile	1,470	5	1,470	5	7,350
Per Diem (viáticos): Santiago, Chile.	306	5	1,530	5	7,650
TOTAL					15,000

VII. Certificación

La Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento (ORP/GCM) certifica la suma de **US\$15,000** provenientes del Programa CT/INTRA del Capital Ordinario, está disponible para el financiamiento del proyecto propuesto en la presente operación.

Sonia Rivera
Jefa ORP/GCM

Fecha

VIII. Aprobación

De conformidad con lo establecido en la Resolución DE-34/11 del 1 de junio de 2011 y el Documento GN-2620-1, el Representante del Banco en República Dominicana y autoriza la utilización de recursos hasta por el equivalente de **US\$15,000** para el financiamiento de la CT/INTRA descrita en el presente Memorando.

Flora Montealegre Painter
Representante CID/CDR

Fecha

Anexos Adjuntos:

1. Anexo I- Solicitud del Gobierno - IDBDOCS# 39929087
2. Anexo II- No Objeción a la Misión - IDBDOCS# 39957431
3. Anexo III- Programa de Actividades - IDBDOCS# 39942501
4. Anexo IV- Currículum Vitae de los Participantes - IDBDOCS# 39929113
5. Anexo V- Email de Elegibilidad de Fondos - IDBDOCS# 39942514
6. Anexo VI- Visto Bueno del Departamento Legal - IDBDOCS# 39957410